

С. ЭПШТЕЙН

ИНДУСТРИАЛЬНАЯ СОЦИОЛОГИЯ В США

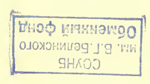
США



С. ЭПШТЕЙН

ИНДУСТРИАЛЬНАЯ СОЦИОЛОГИЯ В США

ИЗДАТЕЛЬСТВО ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ
Москва · 1972



Эпштейн С. И.

Э73 Индустриальная социология в США. М., Политиздат, 1972.

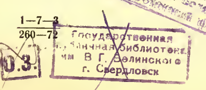
232 с.

В книге раскрывается так называемая теория и практика «человеческих отношений» — краеугольный камень буржуазной индустриальной социологии. Автор показывает, как на капиталистических предприятиях используется комплекс экономических, психологических, моральных и идеологических методов и приемов, имеющих целью пропаганду классового сотрудничества в интересах получения монополиями прибыли.

Книга будет полезна всем изучающим экономическую теорию, а также партийному и хозяйственному активу предприятий.

1—7—3
260—72

33.049



ВВЕДЕНИЕ

В последние годы в США, а за ними и в других странах капитализма широкое распространение получила индустриальная социология. Эта модная наука заняла видное место среди современных буржуазных общественных наук.

Бизнес, столь ревнивый к постороннему глазу в его владениях, проявил интерес к социологам. «Они овладевают деловым миром, ибо бизнес открыл им парадные двери,— писал журнал «Бизнес уик».— Эта новая порода людей представляет бурно растущую отрасль — индустриальную социологию». На правах доверенных лиц и с благословения хозяев «они всюду суют свой нос. Они подслушивают болтовню, следят за поведением рабочего у станка, за завтраком, в перерывах, оценивают внешний вид готовой продукции с точки зрения потребителя... Они изучают систему внутренних коммуникаций, следят, по каким каналам расходятся на заводе слухи, определяют климат, наиболее подходящий для творческой мысли в пределах корпорации, а также изыскивают способы ублаготворения акционеров» [1].

В аппарате крупных корпораций есть уже, как правило, штатные социологи и даже целые отделы, состоящие из социологов-специалистов. По значению, как полагает, например, Р. Ривенс, профессор промышленной администрации, «социолог догоняет и вытесняет экономиста». В США государство и частный капитал содержат на предприятиях, в различных учреждениях и ведомствах на должностях консультантов, советни-

[1] «Sociologists Invade the Plant». «Business Week», 21. III. 1959, p. 95, 96.

ков и т. п. более 25 тыс. так называемых «социологов» и тратят на конкретные социологические исследования 250 млн. долл. в год.

«Социальные изыскания в промышленности стали исключительно выгодным бизнесом»,— пишет американский ученый Л. Бариц. Наряду со штатными социологами к услугам бизнеса множество консультационных фирм. Уилберт Мур, видный специалист по управлению корпораций, считает, что по темпам своего роста «консультационный бизнес» уступает разве что электронике. Большинство консультантов, указывает Мур, дает практические советы по психологии и социологии. «Они пытаются вскрыть (за вознаграждение) внутренние пружины сознания, определить поведение групп, организаций или «публики». Они предлагают тесты для отбора администраторов, карты для определения функций управленческого персонала, рекомендуют формы связи с клиентами, акционерами и публикой, определяют отношение людей к крупному бизнесу, анализируют положение с рабочей силой, дают справки насчет обычаев на заграничных рынках сбыта и капитала и т. д. Коммерческие консультанты готовы предсказывать будущее в такой же степени, как и описывают настоящее» [1]. Их тематика, по словам Мура, определяется сложностью психологической и социальной обстановки, в которой вынужден действовать современный бизнес.

Государство — крупнейший потребитель на рынке индустриальной социологии. Уже правительство Рузвельта привлекало социологов к сотрудничеству во многих органах по координации и планированию. Особенно вырос государственный спрос на социологов и психологов во время войны, когда их привлекали к борьбе с текучестью на военных заводах, к обучению мастеров, к отбору военнослужащих, к ведению психологической войны, к военной разведке на фронтах, к пропаганде военных займов и к решению других вопросов, связанных с милитаризацией экономики. В настоящее время около 70% всех затрат на исследования по вопросам использования рабочей силы ассигнуется федеральным правительством.

[1] *W. Moore.* The Conduct of the Corporation, N. Y., 1962, p. 243, 245.

Еще два десятка лет назад среди вузовских дисциплин не было индустриальной социологии. Теперь новая наука заняла прочное место не только в вузах — этому предмету обучают и на курсах мастеров, на семинарах для управляющих. Созданы специальные факультеты и даже институты по «индустриальным отношениям», по этой специальности присуждают степени, и тысячи молодых людей делают на этом карьеру. Возникла громадная литература по «человеческим отношениям»: монографии, справочники, учебники, вплоть до «заповедей» для мастеров. Десятки специальных периодических изданий, деловая печать освещают вопросы, охватываемые индустриальной социологией.

Имена ряда американских индустриальных социологов известны не только в США, но и за границей. Американская индустриальная социология — экспортный товар, хотя свои основные положения она заимствовала у буржуазных социологов Европы.

* * *

Возникновение индустриальной социологии, ее развитие и практическое применение на предприятиях являются одним из новых явлений в капиталистическом мире.

Интерес американского бизнеса к социологии не случаен. «Страхование от промышленных конфликтов,— объясняет причину автор учебника Дж. Нокс,— вошло в нормальные издержки деловых операций»[1]. Новая наука призвана заменить рутинные и доморощенные приемы предпринимателей, она обобщает их социальный опыт. В то же время применение индустриальной социологии отражает новую тактику монополистического капитала.

Ленин подчеркивал неоднородность тактики буржуазии в ее политике по отношению к пролетариату. Он указывал, что буржуазия применяет против рабочих два основных приема борьбы: первый — открытое насилие в особо критические моменты и второй — разделение рабочих, дезорганизация их рядов, подкуп от-

[1] *J. Knox.* The Sociology of Industrial Relations. N. Y., 1955, p. 185.

дельных представителей или групп рабочих, применение максимума хитрости, уловок, надувательства, развращения рабочих, самой отчаянной лжи и клеветы и других форм «идейного» воздействия на рабочих[1]. Новейшие приемы индустриальной социологии относятся к этой последней, второй категории.

Класс обреченный, капиталисты делают все, чтобы отсрочить вынесенный им историей приговор. Они нередко отступают, чтобы не повышать до критической точки давление в котле социальных отношений. Но уступки капиталистов имеют свой предел — они делаются для сохранения их господства и не должны ему угрожать.

Развитие производительных сил вносит коррективы в механизм господства буржуазии. Растет пролетариат, количественно и качественно, усиливается его сплоченность и организованность[2].

Как было отмечено в Отчетном докладе ЦК КПСС XXIV съезду, особенности современного капитализма в значительной мере объясняются тем, что он приспосабливается к новой обстановке в мире. «Отсюда — стремление буржуазии применять более замаскированные формы эксплуатации и угнетения трудящихся, ее готовность в ряде случаев идти на частичные реформы с тем, чтобы по возможности удерживать массы под своим идейным и политическим контролем».

В 40-е — 50-е годы индустриальные социологи США разработали доктрину так называемых «человеческих отношений» — теорию и систему определенных практических мер главным образом на уровне предприятия. На совещании марксистов различных стран в Риме в 1958 г. было установлено, что «комплекс действий монополистического капитала и буржуазных теорий, известный под названием «человеческих отношений», является ныне одной из наиболее широко распространенных форм борьбы монополий против рабочего класса»[3]. Теория и практика «человеческих отношений» является средством затемнения классового со-

[1] См. *В. И. Ленин.* Полн. собр. соч., т. 25, стр. 321, 352.

[2] «Моральный и социальный климат настолько изменился, что «босс» уже не может «править» сколько-нибудь долгое время, базируясь на страхе и наказании»,— пишет Б. Селикмен, известный американский экономист.

[3] «Проблемы мира и социализма», 1959, № 1, стр. 80.

знания пролетариата, подрыва его организаций. В конечном счете монополистический капитал использует «человеческие отношения» как профилактику революции, как превентивную борьбу с коммунизмом.

Доктрина «человеческих отношений» есть также реакция на успехи социалистической системы. Победа социализма в СССР и в ряде других стран, утвердившая принципиально иные, подлинно человеческие отношения, исключающие эксплуатацию человека человеком, содействовала некоторому смягчению наиболее жестоких и грубых форм эксплуатации рабочего класса в капиталистических странах. Соревнование между двумя системами происходит и в области социальной политики, успехи мировой системы социализма ведут к повышению требований пролетариата, к усилению его борьбы за свои права в странах капитала.

В новых условиях буржуазия извлекла для себя некоторые исторические уроки. Ее современная тактика отличается большим разнообразием приемов. Индустриальная социология привнесла целую систему психологических, моральных и идеологических мер, образующих то, что называют «социальной технологией». Наиболее грубые внешние проявления деспотизма предпринимателей смягчаются, особенно на крупных предприятиях. Буржуазия «перехватывает» отдельные требования рабочих, пытается использовать в своих интересах некоторые формы массовой работы, применяемые на социалистических предприятиях.

Если старомодный патернализм[1] изображал капиталиста отцом-благодетелем своих рабочих и требовал от них благодарности, то новая система «человеческих отношений» внушает наемному рабочему, будто он «социальный партнер», «сотрудник», «член заводского сообщества», заинтересованный в успехе капиталистического предприятия. Капитал хочет владеть полностью рабочим, всеми его действиями и помыслами, а не только его рабочей силой. Его идеал — программированный робот, лишенный человеческих чувств, классового самосознания.

[1] Термин «патернализм» происходит от латинского слова pater — отец.

При отсутствии в США массовой реформистско-социалистической партии капиталисты насаждают реформистскую идеологию, обращаясь непосредственно к рабочим. Теория «человеческих отношений» объективно играет ту же роль, что и реформизм, с той разницей, что она адресует рабочих не к буржуазному государству, а к управленческой элите на предприятиях.

Из США, идеологического центра империализма, теория «человеческих отношений», распространилась по всему капиталистическому миру. Кое-где новая доктрина находит благодатную почву в исторических традициях, в патриархальных пережитках, в религиозных предрассудках, в реформистских партиях[1]. Экспорт «индустриальной социологии» следует за экспортом американского капитала и помогает утверждению монополий США за границей.

Хотя взгляды современных индустриальных социологов во многом противоречат системе Тэйлора, которая отражает вчерашний день капиталистического производства, они по праву считают себя продолжателями Тэйлора. Как заявил один из столпов индустриальной социологии, Питер Дракер (в день присуждения ему «Тэйлоровской премии»), «все превозносимые сегодня «науки управления», операционные исследования, анализ систем и, безусловно, человеческие отношения — все это части тэйлоровского наследия. Это в особенности относится к «человеческим отношениям». Тэйлор — это скала, на которой мы воздвигаем нашу дисциплину»[2]. Критикуя тэйлоризм и отбрасывая некоторые его черты, индустриальная социология в конечном счете преследует ту же цель, что и тэйлоризм. Она дополняет учение Тэйлора гораздо более изощренными средствами выжимания из рабочих пота и здоровья.

---

[1] «Основиое оружие, которое предприиниматели примеияли и применяют сейчас — это патериализм»,— заявил секретарь коммуиистической парторганизации заводов «ФИАТ» в Италии. Патериализм иа заводах преследует, по его словам, как идеологические, так и чисто экономические цели — помогает хозяевам усиливать эксплуатацию и получать дополиительиые прибыли (часть которых идет на оплату патерналистских мер).

[2] «Advanced Management». 1967, X, p. 9.

Разоблачение современной индустриальной социологии, ее теории и практики — интернациональный долг социологов-марксистов.

* * *

Настоящая работа стремится дать некоторое представление об американской индустриальной социологии, о причинах ее возникновения и развития, об ее идеологической роли и в основном об ее практическом применении на предприятиях США в последние годы.

Первые главы книги посвящены отношению между новой доктриной и учением Тэйлора, а также эволюции от классического патернализма к тому, что теперь принято называть «неопатернализмом». Особая глава уделена индустриальной психологии (неотделимой от индустриальной социологии). В книге выясняется отношение разных кругов бизнеса к индустриальной социологии, а также сказано о границах, которые ставит ее применению закон капиталистической прибыли.

Работа, разумеется, не исчерпывает всего круга проблем индустриальной социологии. Автор не касается методов социологических исследований. Этот вопрос освещен в ряде работ советских социологов. Задача автора была облегчена появлением в последние годы трудов советских социологов и психологов, посвященных общим проблемам социологии и социальной психологии, а также индустриальной социологии. В особенности ценными для него оказались работы Г. Андреевой, Н. Гаузнера, Д. Гвишиани, Г. Дилигенского, О. Дробницкого, Ю. Замошкина, И. Киселева, И. Кона, Е. Кузьмина, М. Мошенского, Г. Осипова, Б. Парыгина, В. Подмаркова, О. Сальковского.

ГЛАВА 1

РОЖДЕНИЕ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ СОЦИОЛОГИИ

В США, заявил американский социолог Р. Мертон, пять тысяч социологов, и каждый из них по-своему определяет социологию. Это относится и к индустриальной социологии. Ее определений, наверное, столько же, сколько авторов. Некоторые вообще не признают ее наукой, а считают «прикладным искусством» и даже ремеслом. К тому же ее тематика порой неотделима от пограничных и также сравнительно молодых дисциплин — индустриальной психологии, индустриальной антропологии, социологии труда, социологии профессий, социологии пропаганды и рекламы и, наконец, науки об управлении.

Надо иметь в виду, что в определениях индустриальной социологии есть элемент мимикрии. Наука, так охотно принятая на службу бизнесу, избегает называть некоторые вещи своими именами. Типичный буржуазный социолог в лучшем случае говорит лишь полуправду об истинном практическом назначении его науки. Отсюда и расплывчатость терминологии, иносказания. «Социальная демагогия,— справедливо замечает Д. Гвишиани,— глубоко пронизывает все даже подчас правильные, разумные положения, содержащиеся в рассуждениях современных американских теоретиков управления» [1].

Американский социолог Р. Дабин утверждает, что индустриальная социология — это наука о поведении наемных рабочих. «Это книга о людях,— пишет в предисловии к своему учебнику, выдержавшему несколько изданий, К. Дэвис,— о людях, которые работают

[1] *Д. Гвишиани.* Социология бизнеса. Соцэкгиз, М., 1962, стр. 130.

вместе как управляющие и подчиненные, о том, как побудить их к более дружной работе. Этот предмет определяется как человеческие отношения»[1].

Буржуазные социологи всюду в центр внимания ставят «человеческий фактор», разрабатывают профилактику социальных конфликтов, изучают условия, от которых зависит поведение рабочих, исследуют само поведение, а также способы влияния на него.

Подавляющее большинство американских социологов не ставит под вопрос существующую систему общественных отношений. Главные категории этой науки — «стабильность», «равновесие», «адаптация», «выживание», «интеграция», то есть сохранение основных устоев капитализма.

Господствующая в американской социологии так называемая функциональная школа Т. Парсонса во главу угла ставит сохранение социальной стабильности и гармонии, или статус-кво. Конфликты, мешающие стабильности, должны быть подавлены, а существующая социальная иерархия сохранена. За идеал и норму принята нынешняя система бизнеса, в ее интересах должен осуществляться «социальный контроль». Другими словами, вредно все, что мешает капиталистической эксплуатации. Индустриальная социология — наука охранительная.

Учебники индустриальной социологии не придерживаются стандарта. Обычно в центре внимания капиталистическое предприятие. Рассматривается также и весь комплекс взаимоотношений труда и капитала, причем не только в промышленности, но и в непроизводственной сфере (английское слово «индустриальный» industrial имеет более широкий смысл, чем русское «промышленный»).

Опыт в Хоторне

Время и место рождения новой науки зафиксировано. Это унылый заводской район на западной стороне Чикаго. Здесь, в Хоторне, расположены старые заводы телефонного оборудования фирмы «Вестерн электрик», где к концу 20-х годов, когда начались зна-

[1] *K. Davis.* Human Relations in Business. N. Y., 1957, p. VII.

менитые социологические эксперименты, было 30 тыс. рабочих. Компания «Вестерн электрик» с общим числом рабочих 135 тыс. и заводами в 13 городах страны — филиал крупнейшей монополии «Америкэн телефон энд телеграф». Это было царство старомодного патернализма: премии акциями, хозяйские лавки, развлечения на хозяйский счет. И — в те времена — никаких профсоюзов. Двадцать лет на заводах не знали стачек.

Опыты в Хоторне продолжались 12 лет, с 1927 по 1939 г., они пришлись как раз на годы мирового экономического кризиса 1929—1933 гг., когда на заводах происходили неоднократные увольнения. Опыты не имели аналогии ни в прошлом, ни в последующем. Целый штат научных работников обрабатывал тонны бумаг с экспериментальными данными, а публикация результатов заняла десять лет.

«Если говорить о начале индустриальной социологии,— писал англичанин Дж. Смит,— то все согласны, что она родилась из экспериментов в Хоторне и последующих сочинений Элтона Мэйо и его коллег»[1]. Опыты в Хоторне не только положили начало индустриальной социологии, но и определили в основном ее направление. До Хоторна буржуазная социология останавливалась перед воротами предприятия и не касалась отношений между людьми на производстве. Некоторые полагают, что все исследования в этой области до настоящего времени как в США, так и в других странах не добавили ничего принципиально нового к той концепции, которая была сформулирована Мэйо в 1928 г.

В чем же состояли эти опыты, которым приписывается такое значение?

К началу опытов положение на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне было напряженным, администраторы жаловались на «ворчание и недовольство», на сознательное ограничение выработки рабочими, была большая текучесть среди квалифицированных рабочих. Специалисты фирмы «Вестерн электрик» (среди них не было ни одного социолога) искали пути к повышению производительности труда. Исходя из учения

[1] *J. Smith.* Ways in Industrial Sociology. «The British Journal of Sociology», 1959, sept., p. 244.

Тэйлора, они изучали влияние на выработку разных физических факторов, и особенно освещения на рабочем месте (по Тэйлору, хорошее освещение — первое условие высокой производительности). Такого рода опыты ставились на разных предприятиях и прежде. Но трехлетние опыты не показали прямой связи между освещением и выработкой. Испытатели обратились в Гарвардскую высшую школу деловой администрации (факультет Гарвардского университета) к профессору Элтону Мэйо (1880—1949), психологу по специальности, руководителю отдела промышленных изысканий в университете.

Мэйо усложнил эксперимент. Он стал менять не только освещение, но и размеры перерывов для отдыха, изменял время работы и методы оплаты. По теории Тэйлора, это должно было оказать влияние на выработку. Опыт следовал за опытом, но производительность не росла.

Тогда из общего цеха выделили подопытную группу из шести молодых девушек. Их усадили за длинный стол в отдельном помещении, под специальным тщательным надзором. Тут же стояли приборы для измерения производительности, температуры, влажности и т. п. Пять работниц собирали реле (каждая из 30 мелких деталей), шестая готовила детали и складывала готовые реле. Работа каждой сборщицы была одинакова, она состояла из однообразных мелких операций, без всякой механизации. Перед началом опыта девушкам сказали, что необходимо выяснить, как влияют на работу такие факторы, как перерывы, небольшой прием пищи до обеда, сокращение рабочего времени. Им велели работать в умеренном темпе, не стараться обгонять друг друга. Их убедили также, что опыт нужен для общества, для науки и приведет к улучшению условий труда на всем предприятии. Девушки дали согласие. Они прошли медицинский отбор и серию испытаний (тестов).

Несколько лет в этой группе изменяли длину рабочего дня, вводили более частые и длительные перерывы, меняли интенсивность отопления и освещения, временами работницам выдавали бесплатное питание, переводили на пятидневную рабочую неделю, меняли способы оплаты и т. д. Не было ни мастера, ни стар-

шей. Их заменял наблюдатель (с течением времени у него появились и помощники), всегда готовый вмешаться. Безотлучные наблюдатели зорко следили за всеми оттенками поведения, и в особенности за отношением к труду каждой сборщицы реле. Они записывали погоду, измеряли температуру и влажность в помещении, определяли кровяное давление, усталость и общее состояние организма у работниц. Кроме этих физических наблюдений испытатели вели журнал, куда записывали главные события дня на месте опытов, час за часом, а также реплики, обрывки разговоров между работницами. Каждое утро (в течение пяти лет) подопытные работницы сообщали наблюдателю, как они спали, даже о том, что они ели в нерабочее время. Наблюдатель «клинического эксперимента» беседовал с каждой из работниц наедине и задавал ей вопросы, вплоть до самых интимных. Все это фиксировалось и сопоставлялось с производительностью труда каждой работницы.

После двух с половиной лет таких опытов производительность труда каждой работницы выросла в среднем на 40% по сравнению с исходным уровнем. Ученые установили, что известные колебания производительности никогда не были связаны с изменениями физических условий, а всегда, как нашли экспериментаторы, имели психологические причины.

Тогда внезапно отменили все льготы: сокращенное время труда, добавочные перерывы, даровые завтраки и т. п. Несмотря на такое явное и намеренное — в порядке эксперимента — ухудшение ряда физических и материальных условий, выработка по-прежнему оставалась высокой! Она по-прежнему составляла в среднем 3000 реле на одну сборщицу против первоначальных 2400.

Решающее значение, с точки зрения руководителя опытов Мэйо, имел тот факт, что в подопытной группе и вокруг нее возникли особенные, весьма необычные отношения между людьми (впоследствии теория Мэйо стала известна как теория «человеческих отношений» на производстве). Мэйо установил, что шесть подопытных работниц невольно образовали сплоченный коллектив, так называемую «неформальную группу», сдружились, помогали друг другу. Да и подбор работ-

ниц в группу был произведен по их взаимной симпатии. Одна из них, честолюбивая итальянка, стала вожаком, она увидела в опыте шанс, чтобы отличиться и продвинуться.

Удалось добиться дружеских отношений между группой и наблюдателями, последние делали все, чтобы расположить к себе работниц. «Раньше специалисты по повышению производительности никогда не консультировались с рабочими, они не считались с высказываниями рабочих» [1],— писал Мэйо. Здесь же в каждом случае с работницами советовались об изменениях в эксперименте, принимали их поправки, выслушивали жалобы. Наблюдатели часто беседовали с ними и на посторонние темы — этого также требовал эксперимент. Девушки стали гордиться своей принадлежностью к группе. «Они знали, что глаза всей компании были устремлены на них».

Анализируя впоследствии этот опыт, некоторые социологи приходили к выводу, что ни один из факторов, ни одно изменение условий труда не имели такого влияния, как сознание работниц, что за ними наблюдают.

Участницы группы пользовались некоторыми привилегиями, им, например, разрешали в любое время отходить от места работы и не штрафовали за это. Разрешили и свободно разговаривать между собой, что в общем цехе было запрещено. В конце концов, как уверяли организаторы опыта, работницы почувствовали себя не простыми винтиками машины, а как бы сотрудниками ученых, решающими интересную задачу. Они сами определяли темп работы, могли свободно держать себя, болтать.

Регулярные врачебные осмотры не обнаруживали никаких признаков повышенного утомления, а прогулы сократились на 80%. Было замечено также, что каждая работница имеет свою технику сборки и меняет ее, избегая однообразия.

Очень важное обстоятельство, которое, правда, не очень подчеркивается, состояло в том, что была изменена и система оплаты. Шесть работниц, вы-

---

[1] *E. Mayo.* The Social Problems of an Industrial Civilization. London, 1949, p. 58.

деленных из общего цеха (где было занято 100 человек), стали отныне оплачиваться в зависимости от выработки своей группы, а не от выработки цеха, как прежде.

По мнению Э. Мэйо, неформальной группе удалось привить «конструктивное отношение к труду». «Вышло так, что шесть девушек превратились в коллектив,— писал он,— и этот коллектив искренне и стихийно отдался сотрудничеству в проведении опыта. В результате они почувствовали себя участниками и были счастливы, зная, что работают без принуждения сверху и без ограничения снизу»[1]. Ничего подобного не свойственно обычным рабочим группам на производстве. Напротив, для них характерно, как сформулировал известный американский социолог Бендикс, «чувство тщетных усилий».

Так ценой длительных и упорных трудов и громадных затрат, в специально созданной лабораторной обстановке искусные администраторы и ученые высекли искру чего-то вроде трудового подъема и даже соревнования.

Неформальная малая группа на производстве оказалась в центре внимания социологов. От чего зависит ее поведение и, главное, как на нее влиять в интересах администрации?

Гарвардская высшая школа деловой администрации учредила отдел «человеческих отношений в промышленности» во главе с Мэйо. Открылись резервы, которые и не снились Тэйлору с его убогим запасом меркантильных стимулов. Перспектива тем более заманчивая, что, выдвигая на первый план «моральный фактор» и отодвигая на второй материальные условия, в том числе и заработную плату, она открывала путь и к более дешевому способу повышения производительности труда.

Несколько позднее (в 1931 г.), в том же Хоторне под руководством Э. Мэйо был произведен и другой опыт, не столь длительный, но также весьма поучительный. Впрочем, об этом последнем опыте социологи упоминают гораздо реже, а некоторые под «Хотор-

[1] *E. Mayo.* The Social Problems of an Industrial Civilization, p. 64. Некоторые критики Мэйо приписывали успех опыта экономическому кризису и большой безработице.

ном» имеют в виду только описанный выше опыт на сборке реле.

Этот второй опыт совершался на протяжении полугода над группой сборщиков телефонных панелей. На сей раз получился совсем противоположный результат. Цель опыта состояла в изучении поведения «неформальной» рабочей группы. Но тут убедительно подтвердилось лишь то, что было известно на практике и раньше. Здесь стихийно возникшая группа состояла из 14 мужчин — 9 электромонтажников, 3 паяльщиков и 2 контролеров. Оплата была сдельно-групповая, она зависела от общей выработки. Эти рабочие оставались в цехе одни, без посторонних наблюдателей.

Скоро выяснилось, что эти рабочие тоже образовали сплоченную группу, но уже враждебную администрации. Никакими способами не удалось заставить их повысить выработку. Они сознательно ограничивали выработку «вопреки очевидным собственным денежным интересам». Группа оказалась «сложнейшей социальной организацией», в ней выявились подгруппы, изолированные личности. Она создавала свои оценки и нормы, применяла санкции против ослушников (среди этих санкций «насмешка и сарказм»). Ее неформальными вожаками стали совсем не те лица, которым администрация доверила руководство. Каждого рабочего, который пробовал превысить принятую группой норму, быстро одергивали.

Социологи заметили, что «самым обычным явлением была помощь во время работы отстающим. Как сказал один из монтажников, им нравилось помогать друг другу... Каждый принимал в этом участие»[1]. Было замечено также, что, сопротивляясь администрации, рабочие проявляли большую выдержку и изобретательность. Они весьма проницательно разгадывали маневры управляющих. Поскольку такое поведение рабочих противоречит буржуазной логике, социологи объявили его иррациональным. Мэйо назвал эту тактику рабочих научным термином «рестрикционизм», от слова restriction — ограничение выработки.

Т. Кэплоу, автор учебника «Социология труда», утверждает, что открытие замедления темпов — одно из главных открытий индустриальной социологии. Но та-

[1] P. Blau. Bureaucracy in Modern Society. N. Y., 1961, p. 49.

кое поведение рабочих имеет место на всех капиталистических предприятиях, где для этого есть малейшая возможность. Это было известно давно. Новейшие наблюдения показали, что «рестрикционизм» имеет место и среди служащих. Американский экономист Т. Веблен (в 30-х годах) называл эту тенденцию рабочих не отдаваться целиком предпринимателю — «индустриальным саботажем» и «уходом от производительности». Для рабочих в условиях капитализма это самооборона [1].

Но хотя сотрудничества рабочих и администрации предприятия добиться в этом случае не удалось, опыт подтвердил силу первичной рабочей группы и повысил интерес социологов к неформальной группе. Как и первый опыт, он показал, что производительность труда (а стало быть, и прибыль предпринимателей) зависит от группы рабочих, от ее позиции и отношений в группе.

Как подорвать эту солидарность, сломить сопротивление группы и заставить рабочих трудиться в полную силу? Как поставить себе на службу дух коллектива, прежде неизвестный буржуазной науке и с таким опозданием «открытый» в Хоторне? Это была трудная задача. «Возможно, что расщепление атома — детская игра в сравнении с проблемой раскола и манипулирования крепко спаянной рабочей группой» [2],— писал один из социологов. Тем не менее этой проблемой, исключительно важной для капитала, в первую очередь и занялись индустриальные социологи.

Теория Э. Мэйо

Если в искусственных условиях удалось вызвать трудовой подъем у нескольких работниц, то почему нельзя достигнуть этого и в большой группе рабо-

[1] В условиях капиталистического гнета, писал Ленин, «было неизбежно создание такой психологии, что общественное мнение трудящихся не только не преследовало плохую работу или отлынивание от работы, а, напротив, видело в этом неизбежный и законный протест или способ сопротивления непомерным требованиям эксплуататора» (*В. И. Ленин.* Полн. собр. соч., т. 36, стр. 145).

[2] «The Advancement of Science», 1961, May, p. 101.

чих — в цехе, на всем предприятии, наконец, во всем обществе, которое, в конце концов, состоит из малых групп? Если можно приручить одну малую группу, то почему, применяя те же приемы, нельзя приручить всех рабочих, и не только рабочих, но и всех, кто трудится?

На хоторнском эксперименте Мэйо воздвиг целую философию — соединение реакционной утопии с новейшими методами эксплуатации. Его учение изложено в небольших книжках: «Человеческие проблемы индустриальной цивилизации», «Социальные проблемы индустриальной цивилизации» и «Политические проблемы индустриальной цивилизации». Первая из них вышла в 1933 г., на исходе небывалого экономического кризиса, который потряс капиталистический мир, вторая — в 1945 г., в конце мировой войны, третья — в 1947 г. Учение Мэйо проникнуто крайней тревогой.

«Хаос страданий и злобы овладел нашей некогда гордой цивилизацией»,— писал он в 1945 г. Общественный строй обнаружил свою крайнюю непрочность. Человечество, утверждал Мэйо, раздирается внутренними конфликтами. Оно погибнет, если не преодолеть их. «С первых и до последних работ Мэйо его писание пронизывает чувство грозящей опасности,— пишут социологи Бендикс и Фишер.— Но это не пророчество неминуемой гибели, ибо спасение от катаклизма открыто для тех, кто не слеп» [1]. Общество, говорил Мэйо, страдает от эгоизма, от конкуренции, от схваток враждебных групп и политических столкновений. Труд обесчеловечен и перестал доставлять радость. Люди отчуждены. «Число несчастных людей растет. Предоставленный самому себе, лишенный прямых и реальных социальных обязанностей, человек становится добычей тяжелых навязчивых мыслей» [2]. Вместе с экономическим прогрессом для большинства людей теряется личный смысл жизни. С развитием промышленности растет число неудовлетворенных своей работой.

Такое общество, писал Мэйо, оказалось полностью не подготовленным к событиям, последовавшим

[1] *R. Bendix and L. Fischer.* The Perspectives of Elton Mayo (in *A. Etzioni* (ed.). Complex Organizations. N. Y., 1962, p. 114).
[2] *E. Mayo.* The Social Problems of an Industrial Civilization. p. 5—10.

в роковом 1929 г. Отсутствие сотрудничества неизбежно ведет к взрыву и катастрофе. «Времени осталось мало»,— предупреждает Мэйо. Цивилизация обречена, если она не «интегрирует» человека, не возродит в нем чувство «социальной функции» и «принадлежности».

Мэйо тоскует о традиционных отношениях, существовавших в счастливые времена задолго до промышленного переворота XVIII в. в первобытных и средневековых обществах, где людей объединяли крепкие узы семьи, родства, общины, где была стабильность и царило «стихийное сотрудничество», чего нет между теперешними рабочими и управляющими. Мэйо грустит и о патриархальной идиллии на прежних небольших фабричках, где преданные рабочие были якобы уверены в завтрашнем дне, уважали своих хозяев и благоговели перед ними, а мастер знал своих рабочих чуть ли не с рождения, в то время как теперь «он стал руководителем группы, которая создается и распадается почти у него на глазах».

Эту ностальгию Мэйо по прошлому, его тоску о потерянном рае не разделяют другие социологи, готовые принять «социопсихологические приемы» Мэйо, но не разделяющие его философию. Бендикс, например, обвиняет его не только в идеализации, но даже и в фальсификации прошлого.

Что же привело нынешнюю цивилизацию в столь плачевное состояние?

Мэйо не был бы буржуазным социологом, если бы обвинил капитализм. Во всем виновато, оказывается, чудовищное развитие техники, которая обогнала «социальное умение». В технику Мэйо включает и все естественные науки. Под «социальным умением» он понимает «способность добиваться сотрудничества между людьми».

Правящие классы могли благодарить Мэйо уже за то, что всю вину за извращение человеческих отношений он возложил не на капитализм, а на технику, машины. Фетишизация техники типична для буржуазного мировоззрения, где сущность явлений скрыта за отношениями вещей и где техника, вещи предстают в виде самостоятельных существ, одаренных собственной жизнью и властью над людьми.

«Социальное умение» отстает, разъясняет Мэйо, потому что отстают социальные науки, этим наукам мало и плохо учат, особенно будущих руководителей промышленности. «Потрясающе, в какой степени наши беспомощные науки (социология, психология, политическая наука) неспособны обучить студентов искусству, прямо необходимому в ситуациях с людьми. Это тем более опасно, что сегодняшние студенты — это завтрашние администраторы» [1].

Особенно враждебно относится Мэйо к политической экономии. До чего довели экономисты! «Экономическая теория в ее человеческом аспекте чрезвычайно недостаточна, более того, она абсурдна»,— пишет Мэйо. Она исходит из эгоизма как главного стимула человеческого поведения. Между тем мотив прибыли как основа промышленной организации, по мнению Мэйо, полностью провалился.

Однако Мэйо стоит на почве существующего порядка и хочет лишь его улучшения. Излечение, говорит он, возможно. Но гармония не может установиться сама собой. Он доказывает, что «сотрудничество в индустриализированном обществе никоим образом нельзя пустить на самотек», ибо это неминуемо приведет к распаду и катастрофе. Он критикует классиков буржуазной экономической науки начиная с Адама Смита за их доктрину стихийного саморегулирования капитализма.

Затормозить прогресс техники и вернуть патриархальную идиллию Мэйо не в состоянии, изменить социальный строй он не замышляет. Все дело в том, чтобы организовать «добровольное сотрудничество». Кто же его организует?

Мэйо не надеется ни на правительство, ни вообще на политические средства (он противник классовой борьбы). Это сделают разумные и культурные управляющие, верхушка, избранная группа, «элита, способная к этому». Он верит, что они могут это сделать, если только их просветить, если они будут следовать советам ученых наставников — индустриальных социологов и психологов. Вот кто восстановит дух гармонии

---

[1] *E. Mayo.* The Social Problems of an Industrial Civilization, p. 18.

в раздираемом конфликтами обществе, начиная с цеха предприятия. «Интеллигентные и передовые управляющие смогут использовать страстное стремление к сотрудничеству, которое все еще продолжает сохраняться в каждом обычном человеке»[1]. Для кого использовать — этого вопроса Мэйо не ставит. Искусство обхождения с людьми должно стать главным критерием отбора администраторов, в особенности на низших ступенях управления, начиная с мастера. Соответственно нужно, по мнению Мэйо, изменить и подготовку управляющих, администраторов в высших учебных заведениях. Таким образом, установление социального мира зависит от умения и ловкости менеджеров.

Понимая, что управляющие предприятиями не руководствуются такими отвлеченными вещами, как спасение цивилизации или преодоление отчуждения, Мэйо доказывает им, что практика «человеческих отношений» окупается и в конечном счете ведет к росту прибыли.

Мэйо не считает, что классовая борьба неизбежна. Для него конфликт — это дезорганизация, «общественная болезнь», а сотрудничество — признак «социального здоровья». Протест против существующих порядков — «социальная аномалия». Мэйо решительно против стачек, даже против профсоюзов.

К проблеме устранения социальных конфликтов Мэйо подходит как психиатр (каким он и был по профессии). Подобно большинству современных буржуазных социологов, он ищет источники конфликтов не в пороках буржуазной экономики и порожденных ею антагонистических отношениях, а в психических комплексах[2]. Мэйо, как и его коллеги по Гарварду, полагает, что рабочие вообще склонны к духу противоречия, к «патологической одержимости», особенно там, где нет порядка, где труд монотонен, надзор не на высоте или где у рабочего плохо складываются личные отношения на работе и вне ее.

[1] *E. Mayo*. The Social Problems of an Industrial Civilization, p. 100.

[2] С давних пор идеологи буржуазии стараются свести классовую борьбу к личной проблеме неудачников, неполноценных, свихнувшихся, «неприспособленных» и т. п.

Для Мэйо буржуазная экономическая система — самая рациональная. Естественно, что все, что угрожает капиталу, представляется ему иррациональным. С этой точки зрения рациональность — привилегия элиты, а поведение рабочих «иррационально», оно подчинено слепым инстинктам, импульсам, рефлексам, истерии и т. п. Всякий недовольный или «эмоционально неприспособленный» нуждается в приспособлении, лечении.

Эксперимент в Хоторне (первый социологический эксперимент на капиталистическом предприятии) показал, что можно влиять на психологию людей и изменять их отношение к труду через неформальную малую группу. Скрывающая неизведанные резервы энергии, малая группа в теории «человеческих отношений» (эту теорию можно было бы назвать теорией «улаживания отношений») должна была стать рычагом, который в конечном счете восстановит гармонию в больной цивилизации. Надлежащее обращение с группой даст чудеса, подобные чуду на заводе «Вестерн электрик».

Мэйо призывает разбудить дремлющие в каждом человеке могучие и пока не затронутые духовные стимулы. Самым сильным из этих стимулов он считает «стремление человека к постоянной связи со своими товарищами по работе». Этого можно добиться, стоит лишь всем поступить так, как поступила компания «Вестерн электрик» при участии ученых.

Школа Мэйо на много лет определила направление социологических исследований в американской промышленности. Последователи Мэйо, как правило, сосредоточились на прикладной стороне его учения. «Сегодня промышленный мир,— писал журнал «Бизнес уик» в мае 1963 г.,— кишит учеными консультантами по вопросам поведения, специалистами по умственной гигиене, по тренировке восприятия, консультантами по личным вопросам, экспертами по коммуникациям, по групповой динамике, по тестам настроений, «ненаправленными» интервьюерами, аналитиками социограмм, инструкторами по разыгрыванию ролей, а также преподавателями на курсах управляющих и мастеров,— и все они обязаны классическим концепциям Хоторна».

ГЛАВА 2

ОТ ТЭЙЛОРА К МЭЙО

Индустриальная социология возникла из критики тэйлоризма с позиции предпринимателей и в известном смысле является отрицанием тэйлоризма. Но правы те исследователи, которые считают, что теория и практика «человеческих отношений» не заменила, а дополнила систему Тэйлора.

Всякий прогресс капитализма, указывал Маркс, есть также и прогресс в «искусстве грабить рабочего»[1]. Вся история капитализма свидетельствует о происходящем процессе непрерывного совершенствования механизма извлечения и присвоения капиталистами абсолютной и относительной прибавочной стоимости. И тэйлоризм и индустриальная социология представляют ступени этого процесса. Их объединяют *общие цели*, а также *научный подход* к эксплуатации человека.

Когда-то искусство грабить рабочего зависело только от личных способностей владельцев предприятий. Предприниматели или их управляющие овладевали этим искусством кустарно, опираясь главным образом на свой личный опыт, учась этому на практике, отцы передавали этот опыт сыновьям. Лишь на рубеже XX в. возникла особая наука управления в виде системы Тэйлора, окончательно сложившаяся в 30—40-е годы.

Ф. Тэйлор (1856—1915) неустанно подчеркивал, что он вводит науку на место эмпиризма. На могиле Тэйлора начертано: «Отец научного управления». В замене рутины наукой выразилась общая тенденция

[1] *К. Маркс.* Капитал, т. I, 1969, стр. 515.

крупного промышленного производства, объективно требующего научного управления экономикой.

И Тэйлора и Мэйо финансировали предприниматели. И тот и другой искали пути к повышению выработки рабочего. Оба они были убеждены, что рабочие не дают полной отдачи. Задолго до того как Мэйо открыл «иррациональный рестрикционизм» в Хоторне, Тэйлор пытался преодолеть это явление. Еще будучи мастером, Тэйлор, по его собственному признанию, вел жестокую борьбу с рабочими за повышение производительности труда. Трудно найти рабочего, указывал Тэйлор, который не затратил бы значительного количества времени на измышление способов, как замедлить работу и все-таки сохранить вид, будто бы он работает нормально. «Около трех лет я делал все, что было в моей власти, чтобы увеличить продукцию мастерской, в то время как рабочие были полны решимости не допускать увеличения выработки»[1].

И Тэйлор и Мэйо применяли эксперимент. Оба поставили вопрос о поведении мастера, «первой линии» управления.

Социология Тэйлора

Тэйлор не был ни социологом, ни психологом. Всю свою жизнь он считал себя только инженером и уверял, что его не интересуют политика, а также социальные конфликты современного капитализма. Но и система Тэйлора была своего рода «социологией». Как указывает Р. Бендикс, нельзя рассматривать систему Тэйлора только как набор технических предписаний, направленных на повышение производительности труда. Да и сам Тэйлор протестовал против такой трактовки его теории и главной ее целью считал «устранение причин антагонизма между боссом и подчиненными ему людьми»[2]. Научное управление, считал Тэйлор, решит все социальные вопросы. Как и у Мэйо, это был замысел реформы капиталистических отношений с целью их сохранения и укрепления. Повышение производительности труда, полагал Тэйлор, принесет изобилие и хозяевам и рабочим. Для этого необходим

[1] «Тэйлор о тэйлоризме». Л.—М., 1931, стр. 71.

[2] *F. Taylor.* Scientific Management. N. Y., 1947, p. 128—129.

«переворот в психологии» у тех и у других. Обеим сторонам стоит лишь отвратить свои взоры от распределения прибавочного продукта и направить внимание на увеличение его размеров[1]. Идея мира и сотрудничества должна заменить старую идею войны обеих сторон, провозглашал Тэйлор. Тэйлора вполне можно считать одним из провозвестников столь расплодившихся позднее буржуазных и реформистских теорий классового мира в капиталистической промышленности.

Тэйлор, разумеется, не затрагивал вопроса об источниках «избыточного продукта», т. е. прибыли, капитал для него точно такой же «фактор производства», как и труд. На той же позиции, соответствующей обычному буржуазному представлению, стоит и большинство индустриальных социологов.

В. И. Ленин, читавший книгу Тэйлора «Управление предприятием», отметил обилие в ней демагогии о единстве интересов рабочего класса и хозяев. Видимо, социальная демагогия — непременный спутник всех «систем», направленных на повышение эксплуатации рабочих. Говорят, что сам Тэйлор искренне верил в гармонию интересов предпринимателей и рабочих (как, возможно, верил и Мэйо). Но и он и Мэйо были открытыми врагами стачек, профсоюзов и других рабочих организаций, коллективных договоров. Тэйлор считал, что научная организация труда делает профсоюзы ненужными.

Тэйлор также учил мастеров по возможности избегать конфликтов, считаться с жалобами рабочих, поменьше, как он выражался, «щелкать кнутом».

Даже в методах своих наблюдений Тэйлор уже отчасти придерживался того, что потом стало непременной чертой социологических и социально-психологических исследований. «Невозможно изучать рабочих с высоты птичьего полета,— писал он.— Для того чтобы понять образ мыслей этих рабочих, нужно стать им близким, уничтожить все различие нравов и незаметно заставить их поверять вам свои сомнения без всякой задней мысли... Прежде чем мечтать управлять рабочими, нужно сначала узнать их способ рассуждения,

[1] См. «Тэйлор о тэйлоризме», стр. 49.

их манеру выражаться и их предрассудки»[1]. На заводах Бетлехемской сталелитейной компании, где Тэйлор сделался директором, было, по его словам, организовано внимательное наблюдение за каждым рабочим в течение всего рабочего дня, с момента поступления его на завод. О каждом рабочем велись точные записи. Тем, кто занимался этим наблюдением, было вменено в обязанность «ближе подойти к среднему рабочему, завязать с ним знакомство, узнать, что он думает, расспросить, какую работу он выполнял до сих пор, хронометрировать и изучать новичка в то время, когда он не знает, что его хронометрируют»[2]. Рекомендовалось и «создавать должное настроение» у рабочих.

Еще ближе к индустриальной социологии подошли коллеги и сподвижники Тэйлора. Они дополняли, а кое-где и ревизовали его систему, считаясь с практикой, и прежде всего с отрицательной реакцией рабочих, которые не усваивали философии Тэйлора. Среди продолжателей Тэйлора оказались уже и физиологи, и психологи, и психиатры, и социологи, и просто профессиональные администраторы. Уже Генри Гант (1861—1919), ближайший помощник Тэйлора, подчеркивал особое значение психологии в отношениях с рабочими. Гант понимал и значение *группы.* Рабочий, говорил он, старается попасть в тон группе. «Эта концепция Ганта,— писал журнал «Эдвансед менеджмент»,— возможно, посеяла семена современных изысканий по групповой динамике, а также и наук о поведении». Представительница той же школы Лилиан Джилбрет опубликовала книгу «Психология управления». Р. Вулф отбросил даже премиальную систему и заменил ее на своем предприятии повременной оплатой, а также ввел ряд *неденежных стимулов,* с привлечением рабочих к решению некоторых вопросов управления. Что касается Мэри Фоллет, то, как писал «Бизнес уик», «именно ее труды проложили мост между научным управлением Тэйлора и его собратьев-инженеров и новой социальной психологией 20-х годов, поставившей перед управляющими проблему улучшения отношений с людьми»[3].

[1] «Тэйлор о тэйлоризме», стр. 19.
[2] Там же, стр. 168, 174.
[3] «Business Week», 24. XI. 1964, p. 196.

Позднее тэйлористы, поправляя своего учителя, стали признавать профсоюзы и даже добиваться привлечения профсоюзного актива к «научному управлению». При этом адресовались тэйлористы к тем же просвещенным управляющим и инженерам. Идея элиты у Мэйо та же, что у Тэйлора. Для каждого из них недовольство рабочих (мешающее увеличению прибыли) в конечном счете коренится не в каких-либо иных, более глубоких причинах, а в неумной, ненаучной политике администрации. Достаточно, по их мнению, научить предпринимателей уму-разуму, и на капиталистических предприятиях воцарится гармония между их владельцами и рабочими.

* * *

Мы не излагаем здесь всей системы Тэйлора. Как известно, В. И. Ленин дал глубокий анализ этой системы.

«Она представляет из себя,— писал В. И. Ленин,— последнее слово самой бесшабашной капиталистической эксплуатации». Понятно поэтому, что эта система встретила в рабочих массах такую массу ненависти и возмущения. Но в то же время «нельзя ни на минуту забывать, что в системе Тэйлора заключается громадный прогресс науки, систематически анализирующей процесс производства и открывающей пути к громадному повышению производительности человеческого труда» [1].

Принципы Тэйлора: для каждого вида работы, даже для каждой операции с помощью хронометража и изучения движений научно устанавливается наиболее рациональный способ выполнения. Вся работа разбита на мельчайшие операции, определенные во времени, так, чтобы по возможности их выполнял один человек (позже эти принципы Г. Форд применил к конвейеру). Для этих работ, по Тэйлору, необходимо научно отбирать самых сильных и ловких рабочих.

При этом от рабочего не требуется проявления собственных суждений. Ум, инициатива, творчество ему ни к чему, они даже вредны, потому что могут привести к отклонению от инструкции, предусматри-

[1] *В. И. Ленин.* Полн. собр. соч., т. 36, стр. 140.

вающей мельчайшие подробности. «На предприятии, работающем по методу Тэйлора,— пишет известный французский социолог Ж. Фридман,— рабочий должен слепо выполнять инструкции, составленные техническим бюро, без какого-либо сотрудничества с его стороны, не понимая даже, как и на каких основах они составлены» [1].

«Никто вас не просит, чтобы вы думали! — сердито заметил Тэйлор рабочему-станочнику, который временами задавал ему вопросы.— На то здесь есть другие люди, которым за это платят!» В таких условиях рабочий и не может проявить свои способности, даже если бы он и захотел.

Английский психолог Браун указывает, что мельчайшая регламентация труда у Тэйлора должна была также застраховать от ошибок и саботажа со стороны рабочих. Опасаясь своих рабочих, Тэйлор не осмеливался возложить на них какую-либо ответственность. Кроме того, по его собственным словам, он старался изъять профессиональные тайны, которые рабочие хранят для себя и своих приятелей.

В учении Тэйлора особенно наглядно проявилась общая тенденция капиталистического производства к превращению рабочего в придаток машины. Система Тэйлора усиливала эту тенденцию и явилась как бы научным ее выразителем. Здесь, по выражению Маркса, «духовные потенции материального процесса производства противостоят рабочим как чужая собственность и господствующая над ними сила» [2]. Умственный и физический труд разъединяются и доходят до враждебной противоположности. Известно замечание Маркса о труде, составляющем исключительное достояние человека [3]. Но как раз эту человеческую особенность труда капитализм и отнимает у рабочего, лишая его творчества.

Духовная сторона производства — монополия босса. Только ему дано мыслить, творить, решать. Установлено, что многие рабочие на крупных предприятиях не имеют понятия о том, что именно они делают, для чего служат те или иные части, изготовляемые на

[1] *G. Friedmann.* Machine et humanisme. Paris, 1946, p. 57.
[2] *К. Маркс.* Капитал, т. I, стр. 374.
[3] См. там же. стр. 189.

обслуживаемых ими машинах. Социологи называют это «деспиритуализацией труда». Американский социолог Э. Фромм пишет: «По мере того, как плановики, хронометристы, ученые-экономисты все больше лишают рабочих права свободно мыслить и действовать, труд становится все более однообразным и бездумным. Рабочему отказывают в самой жизни: всякая попытка анализа, творчества, всякое проявление любознательности, всякая независимая мысль тщательно изгоняются — и вот неизбежно рабочему остается либо бегство, либо борьба; его удел — безразличие или жажда разрушения, психическая деградация»[1].

Разделение труда—общественное и техническое,— специализация, научный подход к организации производства сами по себе означают прогресс в развитии производительных сил общества. Но капитализм оборачивает этот прогресс против человека. Последний становится жертвой разделения труда. В результате разделения труда происходит постепенное отупление рабочего, это отметил еще Адам Смит.

Эту черту капитализма, развивающуюся стихийно, научная организация труда Тэйлора превратила в идеал. Тэйлор отрицал такие факторы производительности, как удовлетворенность от самого труда и радость творчества. Человек для него был той же машиной, только труднее управляемой и не столь надежной. Такое отношение к рабочему вполне соответствует месту рабочего в капиталистическом процессе производства.

Положение рабочего в обществе и его отношение к своему труду вызывают и определенное отношение к рабочим. Тэйлор целиком усвоил буржуазный стереотип рабочего как существа, обиженного природой, недоразвитого морально, ленивого и неспособного к творческим усилиям. На языке современной американской социологии это общественное отношение к рабочим формулируется как прогрессирующее падение «статуса» рабочих профессий в сравнении с другими профессиями.

Система Тэйлора опиралась на экономическое принуждение. Тэйлор знал единственный стимул — де-

[1] «Иностранная литература», 1966, № 1, стр. 231.

нежный, самый естественный в мире, где «люди гибнут за металл».

Нерушимое правило Тэйлора — обращаться только к отдельному рабочему, изолировать его от других рабочих. «При научном управлении мы имеем дело с отдельными рабочими, а не с бригадами»,— заявил он. Все эксперименты Тэйлора производились над изолированными рабочими. Тэйлор отбрасывал всякие формы коллективного стимулирования. Это вполне в духе «мира индивидуальной инициативы», который фактически лишает рабочего права на инициативу.

На изоляцию и подавление солидарности рабочих была направлена предложенная Тэйлором система индивидуальной дифференциальной (а вернее, штрафной) сдельщины. Нормы, установленные на уровне рекордов, были также орудием «социального дарвинизма», беспощадно отбраковывая слабых и средних рабочих, которые не могли состязаться с наиболее сильными и выносливыми рабочими.

«Великого психологического поворота» в сознании предпринимателей, к которому призывал Тэйлор-социолог, не произошло. Их природа не изменилась. Демагогия насчет тождества экономических интересов труда и капитала, насчет счастливых рабочих, которые будут полюбовно делить прибыли с хозяевами, разговоры об «истинной демократии» (Тэйлор претендовал и на это) остались именно демагогией. Выгоды от системы Тэйлора при капитализме были узурпированы и монополизированы магнатами капитала. Для рабочих прогресс в научной системе организации труда оказался бедствием.

Многие буржуазные ученые — физиологи и психологи упрекали Тэйлора в том, что он не считался с возможностями человеческого организма. Некоторые из них сомневаются, имеет ли право считаться научной система, разрушающая основную производительную силу — человека.

«Жизнь страшна,— жаловался Тэйлор уже на склоне лет,— когда не можешь взглянуть в лицо ни одному рабочему, чтобы не увидеть в нем ненависти, и когда чувствуешь, что каждый из них фактически твой враг». С первых же дней система Тэйлора вызва-

ла яростное сопротивление рабочих, сплотившихся против бесчеловечной «научной» системы.

Таким образом, уже очень скоро выяснилось, что научная система рационализации труда и управления производством не сумела создать тот климат взаимного доверия между рабочими и капиталистическими предпринимателями, который проповедовал Тэйлор и в котором он видел одно из условий рационализации. «Да и как мог он надеяться,— спрашивает Ж. Фридман,— что ему удастся когда-либо снискать то «сердечное и интимное» и притом «добровольное» сотрудничество рабочих, к которому он так неуклюже и напрасно стремился, если он заранее исключал всякое дружеское и человеческое понимание с их стороны?»[1] Система Тэйлора сохранилась и продолжает совершенствоваться как система капиталистической рационализации, но как примитивная система социальной демагогии, прикрывающая эту рационализацию, она давно себя разоблачила. Она не только не принесла смягчения социальных конфликтов, но, напротив, вызвала обострение антагонизма труда и капитала. Борьба против этой системы была самозащитой рабочих от деградации, физической и духовной.

«Философия» Тэйлора оказалась самым слабым звеном в его системе. Но ее слабости и сопротивление рабочих вызвали потребность в более действенной социальной демагогии, которая лучше маскировала бы противоположности интересов рабочих и капиталистов. К тому же и как средство выжимания пота, с точки зрения самих капиталистов, система Тэйлора оказалась недостаточно эффективной. Эту роль попыталась сыграть индустриальная социология.

Мэйо против Тэйлора

При всей эволюции научного управления производством и организации труда, центральной проблемой остается проблема стимулирования. Как заставить наемного рабочего по возможности добровольно отдать своим работодателям максимум своих сил?

[1] *G. Friedmann*. Machine et humanisme, p. 57.

Через полстолетия внедрения тэйлоризма предприниматели по-прежнему жалуются на сознательное со стороны рабочих ограничение выработки. «Одно из наиболее убедительных положений социальной науки,— пишут социологи Уайт и Миллер,— состоит в том, что, вообще говоря, рабочие отвечают на стимулы не на всю полноту своих физических и умственных способностей» [1]. Считается, что типичный промышленный рабочий в США выполняет не более 50—70% «научно обоснованной нормы». Представители капитала, естественно, заинтересованы в занижении этой цифры. Важно, что «научная система выжимания пота» с точки зрения бизнеса не сумела извлечь из рабочего все что можно.

За что же критикуют Тэйлора его преемники?

Прежде всего за «энергетический» подход к процессу производства. Тэйлора упрекают в том, что он был «чересчур инженер и слишком мало психолог и социолог». Фактически он пренебрегал и физиологическими свойствами человеческого организма.

Критики Тэйлора утверждают, что его ограниченный техницизм в конечном счете вел к недоиспользованию «всего человека». Современная индустриальная социология ставит себе в заслугу, что она открыла дополнительный аспект технологии — *социальную организацию в процессе производства.* «Труд на производстве, который традиционно считается техническим моментом, включает в себя в действительности, как мы недавно обнаружили, психологические аспекты, определяющиеся в свою очередь социологическими факторами» [2].

Тэйлор знал единственный стимул (кроме административного принуждения) — *денежный.* Но голая денежная связь, чистоган не создают послушных и преданных рабочих. Оказалось, что рабочий не «экономический человек», покорный только доллару.

«Применение многих систем денежного стимулирования от Тэйлора до наших дней,— пишет Нокс,— показало, что рабочий — не просто механизм, реагирую-

[1] *W. F. Whyte, F. Miller.* Industrial Sociology (in «Review of Sociology», J. Gittler (ed.). N. Y., 1957, p. 310).

[2] *Г. Беккер* и *А. Босков.* Современная социологическая теория. М., Изд-во иностранной литературы, 1961, стр. 742.

щий на заработную плату»[1]. Выяснилось, что есть стимулы и посильнее денежных, причем диапазон этих стимулов очень велик. Наблюдения в Хоторне показали прямую зависимость производительности труда от самых разнообразных условий. «Средний рабочий, как и другие люди, нуждается в большем, чем высокий заработок. Он нуждается в возможностях для выявления своих личных качеств, в отдушинах для выражения творческих способностей, в чувстве принадлежности, в сознании, что он что-то значит и приносит пользу, он хочет быть в живой, сильной и постоянной социальной группе — быть интегральной частью такой группы, которая могла бы дать ему чувство социальной уверенности»[2].

Как показали многие наблюдения, ради «неосязаемых» благ рабочий порой готов поступиться благами материальными. Об этом свидетельствовало и ограничение выработки в ущерб прямому денежному интересу (не говоря уже о жертвах, на которые рабочие идут во имя классовой солидарности). «Можно понять замешательство предпринимателей,— пишет Бакке, профессор экономики Иейльского университета,—когда рабочий, имеющий возможность много заработать при сдельщине, отвечает на это приспособлением своей выработки к норме, установленной группой, вместо того чтобы «заработать вдвое». Они недоумевают, когда рабочий предпочитает остаться у станка, вместо того чтобы воспользоваться шансом и стать мастером. Они считают дураком рабочего, который продолжает бастовать и теряет заработки, которых он не сумеет, быть может, возместить годами из той десятипроцентной прибавки, ради которой он бастует»[3].

В конце концов предпринимателей не так уже интересует очередность стимулов. Гораздо важнее для их практики вывод, что «стимулы заработной платы не стимулируют всего человека. Чтобы высвободить полный потенциал каждого работника, нужны другие экономические, социальные и психологические стиму-

---

[1] *J. Knox.* The Sociology of Industrial Relations. N. Y., 1955, p. 51.
[2] Там же, p. 146.
[3] «Human Relations and Modern Management». Amsterdam, 1958, p. 229.

лы»[1]. Такого мнения теперь придерживается большинство американских индустриальных социологов. Над разработкой и совершенствованием этих стимулов бьются индустриальные социологи. Системы заработной платы рассматриваются теперь как часть целого комплекса всевозможных мероприятий, направленных на повышение интенсивности труда.

Как ни отупляюще действует сам производственный процесс и как ни содействовала этому отуплению «научная организация труда», построенная на изъятии у исполнителя мыслительных функций, рабочий на капиталистических предприятиях достаточно разбирается не только в том, что непосредственно касается его работы, но и в вопросах более широких. Индустриальная социология установила это научно, с помощью наблюдений и анализов. В непрерывной скрытой войне, которую социологи назвали «рестрикционизмом», рабочий отвечает на хитроумные маневры управляющих не менее хитроумно, его способы обхода различных систем стимулирования не уступают по своей тонкости и продуманности самим этим системам и ограничивают их или сводят на нет. Рабочие действуют весьма обдуманно и на уровне малой неформальной группы, даже при стихийных выступлениях, и тем более при массовых и организованных действиях. «Вопреки мнению Тэйлора насчет глупости рабочего,— пишет Нокс,— многие современные предприниматели исходят из того, что рабочие достаточно интеллигентны, чтобы иметь идеи, ценные для компании. Такая концепция является базой для систем сбора рационализаторских предложений, которые с успехом осуществляются многими промышленными компаниями»[2]. Тэйлор совершил ошибку, ограничивая рабочих лишь простым исполнением их функций, отталкивая их от активного участия в рационализации, не используя всего, что они могли бы дать. До сих пор предприниматели ограничивались тем, что использовали лишь «поверхностное внимание» рабочего, и при этом пропадал весь остаток его искусства и сообразительности.

---

[1] *K. Davis.* Human Relations in Business. N. Y., 1957, p. 340, 347.

[2] *J. Knox.* The Sociology of Industrial Relations, p. 38.

Мало того, рабочие, оказывается, не только способны думать, но во многих случаях и *должны* думать. Авторы книги «Индустриальная социология» Миллер и Форм указывают, что если бы провозглашаемая некоторыми отсталыми предпринимателями политика: «Тебе не платят за то, чтобы думать, делай, черт возьми, что говорят!» — была буквально принята рабочими, то скоро предприятие вышло бы из строя. Руководство не может всего предусмотреть. Рабочие, говорят Миллер и Форм, часто вынуждены нарушать распоряжения, пренебрегать указаниями начальства и делать по-своему. «Без этого рода систематического саботажа многие работы нельзя было бы выполнить. Этот саботаж в форме непослушания и уклонения необходим именно для того, чтобы сделать возможным действие большой бюрократической машины».

Совсем другие, повышенные требования к уму и сообразительности рабочего предъявляют многие современные производственные процессы, где на его долю все больше выпадает роль контролера сложных машин и автоматов.

Но рабочие не хотят думать для предпринимателей. «К торможению физического усилия добавляется торможение усилий интеллектуальных и профессиональных... В результате работник не отдает всей своей личности предприятиям, управляемым системой частного интереса»[1]. Иначе говоря, секрет в том, что эти предприятия для него *чужие*. «Но если бы вдруг,— мечтает Фридман,— в какой-то степени совершилась интеграция (включение) рабочего в предприятие, если бы личность перестала быть чем-то отчужденным и сопротивляющимся, то в этом случае торможение было бы устранено и выявилось внезапное высвобождение сил, которые до этого оставались неиспользованными и скрытыми»[2]. Пока этого нет именно вследствие отчуждения рабочего от предприятия, порождаемого капиталистической собственностью. Социологи подчеркивают опасность — техническую, психологическую и моральную — «доктрины отделения процесса мышления от исполнения работы».

---

[1] *G. Friedmann.* Machine et humanisme, p. 330
[2] Там же, p. 330—331.

«Нечего надеяться, что американское хозяйство будет здоровым организмом,— писал А. Хирон, профессор Стэнфордского университета (он же вице-президент и директор по трудовым отношениям фирмы «Краун Целлербах»),— если мы по-прежнему сохраним деление на две совершенно отдельные группы — «исполнителей» и «мыслителей». Нечего надеяться на развитие чувства сознательной общности у 90% личного состава, если мы будем упираться на том, что их дело выполнять работу, а наше — мыслить» [1]. Нелегкая проблема, поставленная перед индустриальной социологией, и состоит в том, как устранить это следствие капиталистической экономики, сохранив порождающие его причины. Признавая за рабочими право на мышление, она считает одной из своих задач разработку мер для овладения этим мышлением и направления его в надлежащее для предпринимателей русло.

Ограниченный кругозором доконвейерного (первый конвейер появился в 1914 г. на заводах Форда) производства, Тэйлор адресовался только к рабочему-одиночке, к тому же работавшему вручную. «Тэйлор полностью пренебрегал социальным аспектом труда; он забыл, что рабочий — часть коллектива» [2].

Между тем современный рабочий, как правило, не одиночка; об этом позаботился объективный процесс — обобществление производства и труда. Теперь социологи согласны, что невозможно влиять на поведение рабочего, упуская из виду его коллектив, и прежде всего группу, с которой он повседневно общается на работе.

«В каждом нормально действующем предприятии,— писал Мэйо,— управляющие имеют дело не с отдельными работниками, а всегда с коллективом работающих людей. В каждом длительно существующем заводском цехе рабочие образуют — сознательно или бессознательно — группы с собственными обычаями, нормами поведения, обязанностями, порядками и даже обрядами. Администрация побеждает (или терпит поражение) лишь постольку, поскольку она принимается коллективом безоговорочно как инициатор и ру-

---

[1] *A. Heron.* Why Men Work. Stanford, 1948, p. 85.
[2] *J. McGuire.* Business and Society. N. Y., 1963, p. 67.

ководитель»[1]. Реакция рабочего обусловлена социально. Даже такие, казалось бы, субъективные ощущения, как усталость, моторность и пр., зависят не только от свойств определенной личности, но и от «социального аспекта» группы, от всего, что окружает труд и рабочего.

Мэйо считал, что введенные Тэйлором отборочные тесты до поступления на работу обманчивы потому, что они не могут предвидеть поведение рабочего в группе. Социальный аспект имеет любое действие администрации. «Обращаясь к индивидуальному рабочему, мы фактически имеем дело с социальной системой всего предприятия»[2].

Само предприятие есть «большая группа», созданная его собственниками для извлечения прибыли. Производственный процесс, его организация требуют определенной группировки людей по бригадам, цехам, ступеням управления и т. д. Эта формальная структура (она может быть зафиксирована в схемах управления, в различных положениях) присуща каждому предприятию и зависит от усмотрения администрации. Но рядом с этой структурой и внутри нее стихийно возникают *неформальные малые группы* людей, непосредственно общающихся между собой. По своему составу они далеко не всегда совпадают с группами формальными, а по своим интересам и взглядам могут решительно противостоять администрации. Такие неформальные группы возникают повсюду, начиная с цеха и кончая высшими звеньями управления. «Если полдюжины людей поместить в одной комнате для общей работы, то мы можем предсказать, что они вскоре создадут общую рутину поведения и даже собственную организационную структуру. Последняя будет включать и своих лидеров, а группа будет наказывать за отклонение от принятых стандартов поведения»[3]. С точки зрения Мэйо, отношения в неформальной группе, а также отношения между группой и администрацией оказывают решающее влияние на производительность труда. Группа удовлетворяет потреб-

[1] *E. Mayo.* The Social Problems of an Industrial Civilization. London, 1949.
[2] *J. Gittler.* (ed.). «Review of Sociology». N. Y., 1957, p. 314.
[3] *J. McGuire.* Business and Society, p. 179.

ность своих членов в общении, но в то же время служит взаимной защите от повышения норм, увольнений, преследований мастера и т. п. Это своего рода социальный микромир.

Солидарность пролетариев как класса, как это еще показал Маркс, возникает не в «малых группах» — они противостоят капиталу уже как продавцы рабочей силы, лишенные собственности. Классовый антагонизм не создается, а проявляется в группах. Но повседневные отношения в малой (и большой) группе могут усиливать чувство классовой солидарности у рабочих. На примере «рестрикционизма» видно, как экономическая борьба рабочих ведется уже на уровне «малой группы»; возможно, что это ее низшая форма, тогда как более высокая — стачка.

Мэйо говорит о «малых группах» рабочих, но никогда о *классе*. В группах он, как и другие американские социологи, хотел бы растворить понятие класса. И предпринимателям выгоднее было бы иметь дело с отдельными группами, сталкивая их между собой, разлагая, завоевывая их по отдельности. В каких-то случаях группу (малую или большую) вопреки ее классовому интересу можно, как это удалось сделать в Хоторне на сборке реле, поставить на службу предпринимателям. Под нажимом группы многие рабочие часто работают быстрее и лучше. Тэйлор не учел ни силы солидарности рабочей группы (сводившей на нет его стимулы), ни тех возможностей, которые сулит предпринимателям овладение рабочей группой.

Тщательно продумав условия работы и каждую отдельную операцию, изгнав лишние движения, Тэйлор с помощью индивидуальной сдельщины заставил своего грузчика Шмидта совершать чудеса. Повысив оплату с 1 долл. 15 центов до 1 долл. 85 центов, Тэйлор добился того, что ручная погрузка чугунных болванок в железнодорожные вагоны возросла вчетверо, с 12,5 *т* до 47 *т* в день. Примеры Тэйлора заимствованы из области грубых мускульных работ, без применения механизации, там, где скорость работы зависит от самого человека и его физической силы (недаром он называл своих подопытных рабочих «человеко-быками»). Но теперь такие работы — анахронизм. Первоклассно-

го грузчика чугуна заменил электрокран производительностью в десятки тонн.

Тэйлор положил начало различным экспериментам с индивидуальной сдельщиной, основанным на тех же принципах. Все чаще, однако, индивидуальная сдельщина превращалась в групповую. Благодаря разделению труда в группе выработка отдельных лиц уже не поддается учету. Современная технология оставляет все меньше места для индивидуальной сдельщины.

Теория Мэйо, как и вообще индустриальная социология, возникла в эпоху комплексной механизации, широкого внедрения поточных методов производства, а позднее — автоматизации. На конвейере отдельный рабочий не может самостоятельно изменять скорость работы, она заранее установлена технологией. Здесь темпы работы, как и способы выполнения операций, определяются уже не индивидуально. Конвейер повышает значение заводской организации рабочих. Он не устраняет «малые группы», но функция защиты экономических интересов рабочих все больше переходит к «большим группам»: рабочим организациям, профсоюзу, которые действуют в заводском и даже более широком масштабе.

Автоматизация (она стала все шире внедряться в промышленность США, начиная с середины 50-х годов) в особенности противоречит функциональным принципам Тэйлора. Здесь работа не может быть разложена на частичные операции. Она требует и нового мышления со стороны рабочих. Научно-техническая революция устраняет некоторые из различий между физическим и умственным трудом. Увеличивается число рабочих профессий, в которых преобладают умственные функции труда. Повышаются и требования к человеку. Особое значение приобретает психологический фактор [1].

«Работа на автоматизированном предприятии требует квалификации и нервов. Она требует от рабочего нового типа решений. Понимание производственного процесса в целом противоречит и тому способу мышления, который соответствовал детальной специализа-

[1] См. *Н. В. Марков.* Научно-техническая революция: анализ, перспективы, последствия. М., Политиздат, 1971, стр. 160, 170, 173.

ции на конвейере. Тут уже не подойдет «дрессированная горилла», о которой писал Тэйлор»[1]. Тэйлоризм ведет к вытеснению квалифицированного труда на производстве, к замене его трудом низкой квалификации; автоматизация (сокращающая относительно и даже абсолютно общую массу рабочих) вступает в противоречие с этим принципом.

Многие предприниматели пришли к выводу, что сдельщина только обостряет отношения с рабочими. «Введение сдельных ставок,— пишут Уайт и Миллер,— повсюду сопровождалось возрастанием конфликтов между рабочими и администрацией, а также между союзом и администрацией. Временами конфликты оказывались настолько серьезными, что можно усомниться, окупается ли сдельная система с узкоэкономической точки зрения»[2]. Одной из причин отказа предпринимателей от сдельщины было установление собственных групповых норм самими рабочими.

Подавляющее большинство рабочих, как показали опросы, предпочитает почасовую оплату сдельной. Некоторые крупные профсоюзы добиваются даже твердой годовой ставки. В целом, по данным министерства труда, в настоящее время четыре пятых производственных рабочих США состоят на повременной оплате и только одна пятая — на сдельной, и удельный вес сдельщиков продолжает сокращаться.

Максимальное дробление производственного процесса на единичные, повторяющиеся, монотонные операции, выполняемые с наибольшей быстротой, вело к повышению производительности труда и сокращению издержек на заработную плату. Тэйлор довел функциональную систему до предела, совершенно не считаясь с ее нервными и психологическими последствиями для рабочих. Но теперь психологи считают бесспорным, что рационализация, которая не учитывает психологических реакций рабочего, тормозит рост производительности труда. Чрезмерное разделение труда, даже если оно и дает сначала повышение выработки, в конечном счете снижает профессиональную квалифика-

---

[1] *M. Vincent, J. Mayers.* New Foundations for Industrial Sociology. N. Y., 1959, p. 352.

[2] *W. F. Whyte, F. Miller.* Industrial Sociology (in «Review of Sociology», G. Gittler, (ed.), p. 310).

цию рабочего, не позволяет ему увидеть работу в целом, доводит его до отвращения, вплоть до патологических явлений. Это приводит к увеличению прогулов, текучести, брака[1]. Установлено, что явления так называемой промышленной тоски — постоянная замкнутость, подавленность, апатия, потеря всякого интереса к работе, повышенная раздражительность,—связанные с постоянной боязнью потерять место, широко распространены среди американских рабочих, вынужденных работать в бешеном темпе.

Уже в одной из ранних своих работ Мэйо указал на возможность опасных мыслей при монотонной и тоскливой работе на промышленном предприятии. «При выполнении такой работы,— писал он,— неизбежны длительные периоды мечтаний наяву. Если учесть еще продолжительность рабочего дня, а также условия жизни в трущобах, то станет понятно, почему эти мечтания имеют характер пессимистический и меланхолический». В настоящее время, по данным Ж. Фридмана, число рабочих, выполняющих монотонные частичные операции, составляет в США более 60%, в Англии — 25, во Франции — до 50, в ФРГ — 63%.

Не задумываясь над этой стороной рационализации, Тэйлор (по выражению Мэйо, он воплощал «техническое искусство», но страдал «социальной некомпетентностью») не ставил вопроса о преодолении или нейтрализации указанных ее последствий. Теперь индустриальная социология и индустриальная психология ищут какие-то способы, которые могли бы смягчить или скрасить состояние рабочих на тэйлоризированных операциях. Замечено, что чем более спрограммирована и монотонна работа, чем меньше удовлетворения она дает сама по себе, тем более важны всякого рода психологические меры по поддержанию «морального состояния» рабочих. Обнаружилось, что ощущение монотонности неодинаково, оно зависит не только от особенностей самих рабочих, но и от ближайшего окружения, отношений в рабочей группе, ее отношений с администрацией и других обстоятельств;

[1] Четыре главные автомобильные компании США были вынуждены за год заменить покупателям более миллиона автомашин моделей 1967 г. из-за неисправности.

иначе говоря, на него можно влиять. Задачу сформулировал социолог П. Дракер: «Нам еще предстоит научиться, как выполнить вторую часть дела, выполненного лишь наполовину Тэйлором и Гантом пятьдесят лет назад. Они разбили операции на составляющие их движения; мы должны снова сложить вместе движения и составить операцию, которая базировалась бы как на элементарном, не требующем квалификации движении, так и на специфических человеческих способностях и потребности в координации»[1].

Выяснилось, что доведенная до крайности функциональная специализация не обязательно создает наиболее эффективную организацию. За последнее время в промышленности США и западноевропейских стран временами (при общей линии по-прежнему на дробную специализацию) проводится укрупнение операций, а также расширение трудовых функций рабочих (совмещение профессий). По мнению многих специалистов по организации труда, специализация и разделение труда при ручных и станочных операциях имеют свои границы; за этими пределами дальнейшее разделение труда начинает давать отрицательный эффект. Правда, в массовом стандартизированном производстве (например, автомобильном) конвейер остается законом, он прокладывает путь и к автоматизации. Но в ряде случаев (особенно при несложной продукции, мелкосерийном и многономенклатурном производстве, когда нужна частая перестройка производственного процесса) отказ от потока, введение автономных сборочных стендов способствуют гибкости производства, повышают качество продукции и снижают издержки. Профессии совмещаются и при автоматизации (подналадка и наладка, мелкий и текущий ремонт, уход и контроль). Предприниматели отмечают, что в этих случаях у рабочих появляется интерес к своему труду и повышению квалификации.

Известно, что на место мастера-универсала Тэйлор рекомендовал поставить целую группу специализированных мастеров, разделивших между собой функции непосредственного надзора. Один из них должен был следить за дисциплиной. Идея оказалась неудачной,

---

[1] *P. Drucker*. The New Society. N. Y., 1962, p. 173.

она порождала безответственность и неразбериху. Про функциональных мастеров уже забыли. Однако не без влияния Тэйлора функции мастера до недавнего времени продолжали суживаться.

Но ограничение роли мастера имело не только организационно-технические последствия. В противовес Тэйлору индустриальная социология подчеркивает *социальную и политическую роль* мастера. Главными критериями при подборе мастеров становятся не столько чисто технические способности, сколько умение руководить людьми, устанавливать с ними отношения.

Школа Мэйо считает мастера центральной фигурой в системе «человеческих отношений»: от него прежде всего зависят «социальная ситуация» и связанное с ней моральное состояние рабочих, с которыми не считался Тэйлор. Современная тенденция направлена к расширению обязанностей мастера и к повышению его авторитета, хотя некоторые прежние функции у него изъяты и переданы различным отделам предприятия или функциональным специалистам (технологу, нормировщику, инженеру по организации производства).

Практически кругозор Тэйлора был ограничен цехом, точнее, даже рабочим местом. Он игнорировал внешние социальные факторы поведения рабочего, в особенности лежащие за пределами предприятия. Оказалось, что и само предприятие представляет собой не только техническую и экономическую, но и социальную систему, и отношения, складывающиеся на нем в целом, не могут не учитываться. Уже в Хоторне наблюдатели старались принимать во внимание факторы, лежащие за пределами рабочей группы и мастерской, а также разнообразные внезаводские факторы, влияющие на поведение рабочих. Как ни сильна «малая группа», не она одна обусловливает реакции рабочих. Важными факторами признаются теперь также организационная структура предприятия в целом — степень централизации и децентрализации управления, общий стиль управления, порядок на производстве и пр. В современной индустриальной социологии управление внешней средой, наименее поддающейся регулированию со стороны отдельного предпри-

ятия, выдвигается как одна из важнейших проблем. Речь идет о тотальном подчинении капиталу всех сторон жизни рабочего.

Критикуя Тэйлора за «однобокость» и отдельные существенные упущения, современные буржуазные теоретики управления и социологи подтверждают его заслуги и принимают его теорию в принципе. Да и сам тэйлоризм не такой, каким он был полвека назад. Теперешняя наука управления, возникшая на базе учения Тэйлора, включила в себя многое от индустриальной социологии, в том числе и от теории Мэйо. «Тэйлоровская дифференциальная сдельщина и функциональная система мастеров устарели, но его принципы остаются основой науки об управлении»[1],— говорится в новом учебнике по организации производства.

Считается, что социология внесла перелом в научную организацию труда. «Управляющие многому научились со времени ранних дней «тэйлоризма». Мало кто из лидеров индустрии сомневается теперь в том, что для подхода к рабочим концепция «экономического человека» (т. е. руководствующегося исключительно экономическими стимулами.— *С. Э.*) уже не годится»[2]. Современный тэйлоризм учитывает психологический и моральный факторы, а также социальные последствия технических и организационных изменений. Это изображается как «гуманизация Тэйлора». Правда, тэйлоризм (или фордизм) настолько ненавистен рабочим, что самого слова избегают. С другой стороны, и индустриальная социология, сначала переоценившая психологические стимулы, уступила свои позиции. Нынешняя наука управления представляет собой синтез обеих концепций—«механической» и «человеческой»[3]. Она включила в себя учение Мэйо, которого теперь также причисляют к классикам науки управления. Кое-кто определяет теорию Мэйо как применение научных методов Тэйлора к отношениям между людьми.

---

[1] *E. Mayo.* The Social Problems of an Industrial Civilization. p. 34.

[2] *W. Fox.* Scientific Management. Taylorism (in *C. Hoyel*, ed. The Encyclopedia of Management. N. Y., 1963, p. 877).

[3] См. *Д. Гвишиани.* Социология бизнеса, стр. 88.

Каковы бы ни были поправки и дополнения, тэйлоризм как «научная система выжимания пота» сохраняет всю свою реальность. Его основной принцип — форсированная эксплуатация рабочих, ограничиваемая лишь сопротивлением самих рабочих,— остается в силе. Сами эти поправки, обогащающие систему Тэйлора, служат дальнейшей интенсификации труда. «Утонченное зверство буржуазной эксплуатации» становится еще более утонченным. Как показывают факты, повышение норм выработки, «спид-ап» (система подстегивания), а также бесчеловечные условия труда остаются главными причинами стачек на предприятиях как в США, так и в других капиталистических странах.

ГЛАВА 3

ОТ СТАРОГО ПАТЕРНАЛИЗМА К НОВОМУ

Капиталисты всегда стремятся иметь не только покорных, но и преданных рабочих.

В конце прошлого века известный своими расправами с бастующими рабочими президент США Кливленд, посылавший войска для подавления забастовок, вместе с тем советовал стальному королю Карнеги: «Вы должны покорить и удержать сердце каждого рабочего, и тогда его руки произведут максимум».

Тактику «человеческих отношений» иногда характеризуют как «новый патернализм» (неопатернализм), в отличие от патернализма прежнего, или традиционного. Во всяком случае патернализм эволюционирует. К тому же старый патернализм не только прошлое. В разных видах он существует и по сей день, более тонкие приемы «человеческих отношений» уживаются с патриархальными приемами, унаследованными от прошлого.

Предприниматель нередко напяливает личину отца-благодетеля, возглавляющего большую семью своих наемных сыновей и дочерей. Рабочим при этом внушается, будто капиталист руководствуется отеческой заботой о своих подопечных, которые должны отвечать признанием патриархальной власти предпринимателя и смиренной благодарностью за кусок хлеба, который он им дает. Власть предпринимателя дополняется властью «отца». Такая идиллия семейных отношений, унаследованная от доманufактурного и даже патриархального периода, помогала маскировать цепи наемного рабства. На стороне патернализма стояла и религия, учившая покорности.

Еще в своей книге «Положение рабочего класса в Англии», вышедшей в 1845 г., Энгельс разоблачил английского вульгарного экономиста Э. Юра, который призывал в начале прошлого века воспитывать рабочих надлежащим образом, т. е. в повиновении буржуазии, с тем чтобы они не поддавались увещаниям хитрых демагогов и не взирали завистливо и враждебно на своих лучших благодетелей, воздержанных и предприимчивых капиталистов. Уже в те времена, отмечал Энгельс, буржуа мог «рассчитывать на повиновение, благодарность и любовь этих простаков, если, помимо платы, проявлял некоторую приветливость, которая ему ничего не стоила, или делал незначительные уступки, якобы исключительно по своей необычайной сердечной доброте...» [1].

Капитал, всегда, по существу, правит деспотически. Принцип «в своем доме я хозяин» основан на абсолютном праве частной собственности. Отличительная черта патерналистских подачек рабочим со стороны капиталистов, выраженная в «благодеяниях», отражает произвол предпринимателя: «хочу — даю, хочу — нет, в любой момент могу и отнять».

В отличие от других факторов производства, находящихся в полном и безоговорочном подчинении капиталу, предприниматели никогда не были твердо уверены в поведении купленного ими товара — рабочей силы в процессе ее потребления.

Одной экономической зависимости («костлявой руки голода») никогда не хватало, чтобы полностью подчинить рабочего. Экономическое насилие дополнялось другими видами насилия (полицейским и пр.), а все виды насилия — социальной демагогией, развращением сознания трудящихся. За патерналистские подачки предприниматели требовали подчинения, покорности, прислужничества. «Неблагодарность» вызывала репрессии. Идиллия кончалась. Внешне патриархальные отношения прикрывали самые жестокие порядки.

Стимулом патернализма была конкуренция. Капиталист «отдает рабочему колбасу, чтобы выиграть окорок» [2]. Фактически в виде добровольного хозяйско-

[1] *К. Маркс* и *Ф. Энгельс*. Соч., т. 2, стр. 355.
[2] Там же, стр. 314.

го «подарка» рабочий получал часть стоимости своей рабочей силы. Об этом образно сказал один из персонажей романа М. Горького «Фома Гордеев»: «Прикинул людям семишник из украденного рубля и мнишь себя героем».

Для патернализма характерна мелочная опека над рабочим, стремление регламентировать все стороны его жизни.

Патернализм ведет к образованию среди рабочих прослойки, развращенной хозяйскими подачками. Патерналистские мероприятия всегда были направлены своим острием против профессиональных союзов, организованного рабочего движения. Рано или поздно рабочие отбрасывают деспотическую власть предпринимателя, подавляющую их самостоятельность и чувство собственного достоинства. Патриархальную идиллию разрушает само развитие капитализма, не оставляющее между людьми никакой другой связи, кроме голого материального интереса, «бессердечного чистогана». Не «человеческие отношения», а угроза голода заставляет рабочих продавать капиталистам свою рабочую силу. Для рабочего капиталист не человек, а воплощенный капитал, выжимающий из него пот и кровь; для капиталиста рабочий лишь средство извлечения прибыли. Патриархальные отношения представляют в этих условиях иллюзию, обман.

Подрыву и дискредитации патернализма содействовало развитие больших городов и крупных промышленных предприятий, на которых заняты тысячи рабочих. «Отношения, напоминающие семью, могут быть на предприятии, где число рабочих не превышает двухсот человек» [1],— писал апостол нового патернализма Э. Мэйо.

Капиталистическому предпринимателю трудно выступать в роли благодетеля. «Руководитель предприятия действует как глава бизнеса, а не как отец семейства,— пишет Б. Селикмен, профессор кафедры «Трудовые отношения».— Его контора может быть открыта для всех, кто чувствует себя обиженным, но это не исповедальня, где все выслушивают и прощают.

[1] *E. Mayo*. The Social Problems of an Industrial Civilization. London, 1949, p. 77. Четвертая часть американских рабочих все еще занята на предприятиях, насчитывающих до 100 человек.

Он руководствуется конкуренцией, которая заставляет его быть безжалостным — выбрасывать рабочих, заменять их более молодыми, перемещать предприятия в районы с низкими издержками производства, противодействовать требованиям профсоюза, бороться против стачек. Ни один бизнесмен не посмеет долгое время опережать своих конкурентов по части социальных и моральных мероприятий. Его главная забота — выжить, снизить издержки»[1]. При плохой экономической конъюнктуре он быстро забывает о своих «отеческих» обязанностях.

Самое слово «патернализм» давно стало одиозным для рабочих. «Явная цель патернализма,— указывает американская «Энциклопедия социальных наук»,— избежать повышения заработной платы — сделала термин «патернализм» антипатичным для организованных рабочих и потому неразумным для употребления». Отсюда стремление предпринимателей придать той же тактике не столь откровенные формы. Вместе с тем патернализм далеко не исчез в США.

«Патернализм существовал и продолжает существовать на многих предприятиях США»,— пишет Нокс. Есть еще множество средних и мелких предприятий, принадлежащих индивидуальным капиталистам, где до сих пор в той или иной степени сохранились семейная собственность и патриархальные отношения. Сотни тысяч промышленных предприятий США (около половины общего числа) и в настоящее время имеют до 10 рабочих.

Наиболее распространен патернализм на юге США, где расположена большая часть текстильной промышленности. Здесь предприятия разбросаны в сельских местностях, самая низкая заработная плата, очень слабы профсоюзы, среди рабочих много неграмотных, произвол администрации почти не ограничен.

Патернализм и монополии

В гигантских монополистических корпорациях, где заняты десятки и сотни тысяч людей на многих пред-

[1] *B. Selekman.* Sin Bravely. The Danger of Perfectionism. «Harvard Business Review», 1959, N 1, p. 112.

приятиях, часто разных отраслей, окончательно исчезает видимость патриархальных отношений. Рабочие уже не видят не только собственника, но даже и тех, кто от их имени управляет новыми промышленными империями. Длинная иерархическая лестница (порой от 10 до 12 инстанций или «слоев») отделяет здесь рабочего от высшего начальства. Хозяина или группу хозяев непосредственно заменяют наемные управляющие, безликий аппарат управления. Отмирание патриархальных нравов, нарастание отчуждения между рабочим и его работодателем, исчезновение мнимых добросердечных отношений между ними ведут к обострению социального антагонизма и в то же время направляют этот антагонизм против управляющих, или менеджеров.

Но патернализм не исчезает. Он становится орудием политики крупных корпораций. Функции «доброго отца» осуществляет теперь не отдельный владелец, а аппарат монополии. Особые органы управления, ведающие «личным составом», берут на себя эту задачу.

Крупная корпорация симулирует патриархальные отношения, почва для которых уже исчезла. Так безликая корпорация, подрывая старый патернализм, возрождает его в ином виде. Неизменным остается основа патернализма — произвол предпринимателей. Самый термин «патернализм» при этом тщательно изгоняется из обращения.

Классический образец патернализма — заводы Форда. Чтобы закрепить у себя рабочих и справиться с большой текучестью и прогулами, Форд еще в 1914 г. одновременно с введением конвейера сократил рабочий день с 10 до 9 часов и установил небывалую для того времени заработную плату — 5 долл. в день (это решение называли «пятидолларовой бомбой») плюс награда 25—30 долл. каждые две недели. Это создало ему, а также его автомобилю шумную рекламу. Тогда же он построил для рабочих больницу, а затем и профессиональную школу. Позднее Форд построил кинотеатры, парки, спортплощадки, универмаги, основал газеты и собственную киностудию, фильмы которой шли в фордовских кино и школах повсюду, где жили его рабочие. Была создана даже специальная школа американизации, где иммигрантов

учили английскому языку, прививали им буржуазный образ мыслей и американский патриотизм. В конце концов Форд добился снижения текучести чуть ли не в 20 раз. «Его люди в те дни гордились, что работают у Форда, считая себя индустриальной элитой. Одно из проявлений этой гордости состояло в том, что они носили особые значки»[1].

У Форда трудилась многотысячная масса рабочих, большей частью иммигрантов, разъединенных национальными перегородками, беспомощных и запуганных, без квалификации, готовых на любую работу. По словам известного американского писателя Э. Синклера, выражение «фордовская империя» не было метафорой. Форд «обладал не только силой кошелька, но и силой печати и радио; для своих вассалов он был вездесущ, он был владыкой не только их хлеба и масла, но и их мыслей и идеалов»[2]. Форд не скрывал, что его цель — максимальная прибыль. Он отказался иметь дело с профсоюзом[3] и объявил, что каждый рабочий может зайти к нему с любым заявлением. Правда, на деле это было явно неосуществимо. Форд часто бывал в цехах, заговаривал с отдельными рабочими (многих он знал по имени), порой сбрасывал пиджак и помогал в работе. В то же время все неприятное (увольнения, штрафы и пр.) Форд старался делать через других — управляющих.

Для строгого надзора за поведением рабочих на заводе впервые в истории капиталистической промышленности был создан так называемый «социологический отдел». Сначала 30, а затем 250 специально подобранных «расследователей», впоследствии названных «советниками», следили за нравственностью рабочих и систематически наблюдали за их поведением. Это были предтечи ученых-психологов из компании «Вестерн электрик». Возглавлял отдел священник, бывший настоятель собора в Детройте. Он составил «план установления тесных, дружественных контактов

---

[1] «The Encyclopedia of Management», N. Y., 1963, p. 876.

[2] *Э. Синклер.* Автомобильный король. М., 1957, стр. 121—122.

[3] Даже в последние годы своей жизни Форд отказывался допустить профсоюзы на свои заводы. «Я никогда не вел переговоров с моими людьми,— гордо заявил он в 1933 г.,— я всегда сам выступал за них».

между компанией и ее работниками». Каждый «расследователь», имея в своем распоряжении автомашину, шофера и переводчика, устраивал проверку поведения рабочих прямо на их квартирах. Рабочий, который не выдерживал проверки, лишался привилегированных пяти долларов и премии. «Расследователи» вникали абсолютно во все, начиная с образа мыслей и кончая отношениями в семье. Они же давали и советы, как жить.

«В этом недолговечном царстве благодетельного патернализма,— писал К. Стюард в книге «Легенда о Генри Форде»,— джентльмены, ходившие по квартирам, навязывали получателям «пяти долларов» нравственные правила, в которых здравый смысл был перемешан с капризами Форда и пуританскими добродетелями... Агенты социологического отдела собирали сплетни и подозрения. Жены у порога своих квартир давали показания против мужей, дети — против родителей. Слухи и факты поступали в картотеку, куда заносили прегрешения каждого рабочего»[1]. Расцвели подсиживание, доносы. Рабочие перекрестили социологический отдел в шпионский.

Но кроме «полиции нравов» была и полиция с дубинками. Кнут не чередовался с пряником, а действовал одновременно. «Детройт был реакционным центром в 1930-е годы,— писал много лет спустя журнал «Тайм».— Все автомобильные компании, но особенно Форд, приобрели мрачную славу жестокими методами своих грубых мастеров и подгонял. Это было царство тайной полиции, провокаторов и штрейкбрехеров. Шефом «внутренней безопасности» был некий Гарри Беннет — бывший моряк и боксер. Времена были тогда на стороне Беннета. В стране насчитывалось 16 млн. безработных, и голодные люди не могли протестовать, когда Форд запретил все разговоры между рабочими на заводе или когда подкупленные Беннетом детройтские гангстеры методически избивали дубинками или даже убивали организаторов союза»[2].

Несмотря на рекламу, социальная игра Форда не нашла большого подражания у других предпринимателей, хотя нечто подобное осуществлялось у Рок-

[1] *K. Steward.* The Legend of Henry Ford. N. Y., 1948, p. 59.
[2] «The Time». 2. VIII. 1963, p. 61.

феллера, Дюпона и других магнатов капитала. Уже в 1941 г. под давлением стачек и общественного мнения компания Форда была вынуждена признать союз автомобильных рабочих и вступить с ним в переговоры (Г. Форд-I умер в 1946 г.). Нынешний Генри Форд — внук, либерал, заигрывает с профсоюзами, расхваливает теорию «человеческих отношений».

Патернализм сопровождался жестокими мерами подавления рабочих. В 1939 г. созданная по требованию профсоюзов специальная комиссия сената установила, что имеет место:

«1. Широкое применение в промышленности шпионства за рабочими, особенно с помощью частных детективных агентов.

2. Использование штрейкбрехеров, предоставляемых штрейкбрехерскими агентствами.

3. Применение частной полиции против рабочих, что неоднократно приводило к жестокостям, кровопролитиям и узурпации прерогатив властей.

4. Применение против рабочих оружия и накопление больших запасов оружия в частных арсеналах на случай конфликтов с рабочими» [1].

Таким образом, патернализм не имел ничего общего с гуманностью.

Сейчас американские социологи осуществляют духовный контроль не так примитивно, как их предшественники из «социологического отдела» Форда. Перемены касаются главным образом крупных корпораций, где сосредоточена большая часть индустриальных социологов. Новейший патернализм вынужден примириться с наличием профсоюзов, учитывает роль общественного мнения, оценивает роль идеологического фактора и широко использует новые массовые средства воздействия. «Сегодня корпорация не избивает, а обволакивает человека» [2].

Социальные мероприятия монополий возникают теперь не от случая к случаю. Крупнейшие корпорации составляют специальные планы «человеческих отношений». Патерналистские мероприятия выходят за рамки отдельных монополий и смыкаются с социальной политикой буржуазного государства.

[1] *J. Knox.* The Sociology of Industrial Relations, p. 91.
[2] *J. McGuire.* Business and Society, p. 155.

Прежний патернализм на капиталистическом предприятии представлял собой анахронизм, пережиток патриархальных и даже феодальных отношений. Патернализм современных монополий является продолжением прежнего с применением других, а иногда и тех же средств[1]. В то же самое время, обогатившись методами «человеческих отношений», действуя в изменившихся социально-экономических условиях, патернализм приобрел качественно новые черты.

Современный патернализм в виде «человеческих отношений» стал популярной доктриной после второй мировой войны. Английский журнал «Экономист» от 29 июня 1946 г. писал: «Человек подобен ослу, который нуждается либо в морковке спереди, либо в палке сзади, чтобы побудить его к активности. Теперь модно доказывать, что морковка важнее. Все твердят о «стимулировании». Морковка размером побольше заставит шевелиться быстрее. Но, может быть, реалистичнее полагать, что палка эффективнее морковки?» Так называемые «гуманные» методы по-прежнему сочетаются с методами прямого насилия; палка лишь до поры до времени спрятана за спиной, с тем чтобы при случае пустить ее в ход.

Социальный заказ

Спрос на индустриальную социологию на «рынке идей» продиктован многими причинами.

Обострение конкуренции и стремление капиталистов к снижению издержек производства заставляет

[1] Корреспондент газеты «Нью-Йорк Таймс» А. Рэскин, посетивший в 1968 г. бастующие медные рудники в штате Аризона, писал: «Вы оказываетесь в феодальной империи, где чудеса автоматики и ультрасовременной технологии поддерживают или воплощают сеньоральные экономические отношения, целиком перенесенные из средних веков». Здесь вся округа и целые городки принадлежат компаниям. Половина рабочих — мексиканцы, многие из них работают на этих рудниках семьями, из поколения в поколение. Они живут в домах компаний, покупают в их магазинах. Компании содержат больницы, школы и т. д. Но условия труда, добавляет Рэскин, здесь исключительно тяжелые, дни отдыха даются редко, сверхурочные являются правилом. Рабочие говорят, что им некогда пользоваться спортплощадками и другими благами («The New York Times Magazine», 18. II. 1968, p. 25).

искать новые средства эксплуатации. Эксперимент в Хоторне показал, что можно повышать производительность труда почти без добавочных затрат. «Человеческие отношения вскрыли золотую жилу в области стимулирования»[1]. К тому же экстенсивные методы эксплуатации имеют определенные границы и встречают упорное сопротивление пролетариата.

Безграничная, волчья жадность капитала к прибавочному труду, о которой писал Маркс, по-прежнему ненасытна. Несмотря на крайнюю напряженность труда в американской промышленности, многое, как доказывают буржуазные социологи, еще можно выжать из рабочих. Мэйо сам подчеркивал, что его теория не имеет ничего общего с альтруизмом. Он доказывал, что страна, которая первой оценит блага нового подхода, опередит своих конкурентов на мировом рынке.

Концентрация и централизация производства кладут конец патриархальным отношениям. Хозяин, руководитель малого предприятия, фактически мог быть знаком со всеми работниками своего завода, он мог называть их по имени и знать их семейные дела. Теперь нужны определенные и обдуманные, организованные усилия со стороны администрации крупного предприятия, чтобы иметь представление о жизни и интересах каждого рабочего в отдельности.

На теперешних крупных и разбросанных по всей стране предприятиях не только владельцы, но и управляющие исчезают из поля зрения рабочего, перед которым осталась одна реально видимая власть — мастер. Руководители бизнеса недосягаемы даже для низового управленческого персонала.

Содействуя объединению больших масс трудящихся на крупнейших предприятиях, концентрация производства обостряет классовый антагонизм между трудом и капиталом. Число социальных конфликтов, в особенности стачек, прямо пропорционально размерам предприятий. Вот таблица, составленная учеными Принстонского университета на основании анализа 82 предприятий в штате Нью-Джерси[2].

---

[1] «The Encyclopedia of Management», p. 565.

[2] «Human Relations and Modern Management». Amsterdam, p. 179.

Количество занятых на предприятии рабочих	Число предприятий, на которых в прошлом	
	были стачки	не было стачек
До 100 человек	1	11
От 101 до 200 человек	3	7
» 201 до 500 »	16	14
» 501 до 1000 »	11	7
» 1001 до 2500 »	7	2
» 2501 до 5000 »	2	0
Свыше 5000 человек	1	0
Всего	41	41

Развитие техники, повышение органического строения капитала увеличивают роль человеческого фактора в производственном процессе. Вызванные стачками (а также прогулами и текучестью рабочей силы) перерывы производства приносят капиталисту значительно больший ущерб из-за простоев оборудования, стоимость которого выросла и продолжает возрастать относительно и абсолютно. «Стачка в промышленности,— заявил Р. Ловет, банкир, одно время возглавлявший Пентагон,— хуже любой военной бомбардировки».

А. Мэрроу приводит высказывание директора одной американской корпорации: «Когда твое дело зависит от дорогого и сложного оборудования, не захочешь иметь рабочих, доведенных до бешенства»[1]. При автоматизации, говорит Мэрроу, человеческий элемент требует не меньше, а больше внимания. За сохранение непрерывности производства капиталисты готовы заплатить, в особенности когда речь идет о важнейших участках производства и дефицитных, ключевых видах труда.

Происходящая ныне научно-техническая революция сопровождается учащением трудовых конфлик-

[1] *A. Marrow*. Making Management Human. N. Y., 1957, p. 15. Пятинедельная стачка у «Дженерал моторс» и двухнедельная у Форда стоили этим компаниям 1 млрд. долл. («U. S. News», 28. IX. 1970, p. 17).

тов. Это относится в особенности к автоматизации. Машина в руках капиталиста не дает пощады рабочему, и это порождает враждебное отношение рабочего на капиталистическом предприятии ко всяким техническим нововведениям. Ежегодно благодаря механизации и автоматизации из производства вытесняются большие массы людей. Растет число устаревших и исчезающих профессий. Монополии используют перемены в технологии для давления на рабочих — повышаются нормы выработки, снижаются тарифные ставки, ускоряется темп конвейеров, сокращается число вспомогательного персонала, перерывы на отдых. Ускорение производства на автоматизированных линиях заставляет повышать скорость на связанных с ними неавтоматизированных операциях.

«Автоматизация продолжает вызывать почти патологический страх и тревогу среди промышленных рабочих»[1],— пишет специалист по коммуникациям Шольц. Сохранение работы стало центральной проблемой почти каждой стачки, каждых переговоров. Сопротивление автоматизации производственных процессов — один из главных видов сопротивления рабочих, с которым в настоящее время сталкиваются администрация и управление на капиталистических предприятиях.

Автоматизация не только меняет характер труда, а следовательно, и самого рабочего, но в условиях капитализма вызывает пагубные последствия для трудящихся. Она ведет к массовым увольнениям рабочих средней и в особенности низкой квалификации. В то же время частичная автоматизация, переходная форма от обычных машин к автоматическим, дробит, упрощает, лишает содержания трудовые операции.

Но что касается самих автоматических агрегатов, то здесь рабочий перестает быть вспомогательным механизмом машины, его труд постепенно становится трудом по управлению ею. Значительно уменьшаются его физические усилия, но зато резко возрастают нерв-

---

[1] *W. Scholz.* Communication in the Business Organization. Englewood Cliffs, 1963, p. 153.

По словам П. Дракера, «жизнь в постоянном страхе перед безработицей, быть может, еще невыносимей, чем сама безработица».

ные затраты. От рабочего, обслуживающего автоматы, требуется умственное напряжение, непрестанное наблюдение, самостоятельность в принятии решений, инициатива, чувство личной ответственности, высокая техническая квалификация. Значительно повышается усталость не столько физическая, сколько нервная и психическая[1]. Так научно-техническая революция навязывает производству новый стереотип рабочего, который, оказывается, не только носитель рабочей силы, но и человек. Здесь проблему интенсификации и повышения выработки уже нельзя свести к максимальному использованию физической силы. С настроениями этих новых рабочих, их образом мыслей, отношением к мастеру, предприятию, к фирме капиталистическим предпринимателям приходится считаться в гораздо большей степени.

Некоторые социологи указывают, что автоматика на современных предприятиях требует таких рабочих, чью индивидуальную выработку определить уже невозможно. «На предприятиях с непрерывным технологическим процессом (например, нефтеочистительных и некоторых предприятиях основной химии),— пишет Блаунер, автор книги об отчуждении труда на американских предприятиях,— операторы не видят продукции и не обрабатывают ее руками. Вместо этого они управляют с помощью контрольных пультов, следят за работой оборудования, регулируют процесс и делают пометки о том, как действует автоматическая система. Главным требованием в работе становится уже не ручное искусство, а ответственность... Этот сдвиг от искусства к ответственности есть важнейший сдвиг в эволюции труда «синих воротничков»[2]. «Умножение числа специалистов и высококвалифицированных техников, которые, как правило, знают больше о своей

---

[1] Фордовский рабочнй Стэнлн Тайлэк, обслуживавший иовый автоматический комплекс, заявнл: «Машина имеет около 80 пиевматнческих сверл и 22 движущихся блока. Надо за ней неустанно следить. Ежемииутно иадо проверять, все лн они в порядке, а ведь машииа имеет столько переключателей и массу сигнальиых ламп (около 90!). Это не шутка. Чуть не доглядншь, и уже грозит катастрофа» (Тайлэк ие выдержал этой работы и был переведен на другую, хуже оплачиваемую).

[2] *R. Blauner*. Alienation and Freedom. Chicago, 1964, p. 167, 169.

работе, чем знает босс, является одной из самых важных социально-экономических перемен последнего полувека»[1],— признает «Форчун».

У этого слоя высококвалифицированных работников, вызванного к жизни автоматизацией (пока еще сравнительно узкого, но растущего), создается лучшая позиция на рынке труда. Правда, при своей специальной квалификации они сильнее зависят от своих хозяев. В то же время последние вынуждены заискивать перед этой ключевой группой. С этим персоналом, чей труд и по содержанию, и по условиям близок к «белым воротничкам», ищут «новых отношений», их в первую очередь пытаются «интегрировать» или «инкорпорировать»[2]. Практическая проблема воздействия на этот слой весьма интересует индустриальных социологов, равно как и другие социальные последствия автоматизации. Характерно, что как раз на передовых по технологии предприятиях, автоматизированных, с непрерывным процессом, являющихся продуктом научно-технической революции, главным образом и применяется тактика «человеческих отношений».

Под влиянием конкуренции и развития техники усиливается тэйлоризация в ряде отраслей промышленности, где продолжается предельное дробление труда на мельчайшие операции, лишенные содержания. Это в особенности относится к автомобильной промышленности, где 70% рабочих неквалифицированные. Здесь накапливается взрывчатый материал, время от времени разряжающийся в стачках с участием сотен тысяч рабочих. Массовый опрос показал, что только 9% рабочих этой отрасли довольны своей работой.

Писатель Гарвей Свэдос, автор весьма известной в США книги очерков «На конвейере», писал в статье «Миф о счастливом рабочем»: «Все люди, с которыми я работал на конвейере в прошлом году, чувствовали себя, как загнанные животные»[3]. Так было и через десять лет. В июле 1967 г. корреспондент газеты «Уолл-

[1] «Fortune», 1970, V, p. 290.

[2] См. *Г. Дилигенский.* Тактика монополий сегодня. «Коммунист», 1967, № 9, стр. 100—103.

[3] «Nation», 17. VIII. 1957. Г. Свэдос долгое время работал на автомобильном заводе в качестве рабочего, чтобы собрать материал для своей книги.

стрит джорнэл» Р. Рапопорт, тоже сам поработавший на одном из американских автосборочных заводов, писал: «Обучение «специальности» продолжалось две минуты. Работа на этом конвейере отвратительна и вызывает отчаяние, и, хотя и монотонна, она не так проста. Я убедился на себе, почему 250 тыс. автомобильных рабочих считают себя несчастными... Я в хорошей физической форме, но все у меня болело после каждого рабочего дня на конвейере». Далее корреспондент сообщал о сумасшедшей скорости конвейера, частых травмах и т. д.

С давних пор автомобильные предприятия США (вспомним хотя бы «социологический отдел» Форда) служат ареной активной деятельности социологов и психологов, старающихся смягчить опасные социальные и технические последствия условий труда, вызванных новейшей потогонной системой,— «гуманизировать конвейер».

Индустриальная социология используется монополистическим капиталом как средство против усиления рабочего движения в США и во всем мире. В 1940 г. в профессиональных союзах США состояло менее шестой части промышленных рабочих, а в 1959 г. — уже около 40%. В отдельных отраслях, особенно в тяжелой промышленности, фактически все рабочие организованы в профсоюзы.

Капиталист все больше и больше затрудняется действовать по принципу «в своем доме я хозяин» и диктовать рабочим условия труда по своему произволу. Стало труднее и прямо снижать заработную плату. Все это еще больше побуждает искать окольных путей повышения прибыли.

Пока что классовое сознание американских рабочих проявляется наиболее активно в борьбе за непосредственные экономические интересы и против безработицы. Но очевидна и тенденция к политической активизации рабочего движения. Тактика «человеческих отношений» рассматривается монополистами как тактика превентивная.

Во многом изменился и сам рабочий. С ним уже нельзя разговаривать по-старому. Произошли изменения в составе американского рабочего класса. В 30-е годы была поглощена последняя большая волна им-

мигрантов. Увеличился удельный вес квалифицированных рабочих[1]. Научно-техническая революция порождает все новые профессии, а также сближает рабочий класс с разными категориями людей умственного труда.

Современное производство требует рабочего, обладающего известным культурно-техническим уровнем. «Интерес к рабочим группам, к социальной психологии, к моральному состоянию и улучшению средств коммуникаций на предприятиях вытекает также из того факта, что современная техника настолько точна и сложна, что она может быть доверена только работникам образованным, умеющим сотрудничать со своими товарищами, хорошо отдающим себе отчет в своей работе и работающим не только из нужды, но и по склонности»[2].

Фактически среди нынешних рабочих нет неграмотных. Процент рабочих со средним образованием составил в 1959 г. 62 против 39 в 1940 г. Уже в 20-е годы руководитель психологических исследований одной из компаний А. Сноу указывал на ту опасность, которую приносят с собой образованные рабочие. Рабочий чрезмерно интеллигентный, писал он, «готов уйти, как только подвернется такая работа, где ему легче проявить свои способности. Ему также претит монотонность. Если его обязанности мало затрагивают его умственные возможности, он может направить свой ум на нездоровые размышления над своей несчастной судьбой и, возможно, вызывать недовольство среди других рабочих»[3]. Есть опасность и другого рода. Так, например, С. Эш, тоже психолог, писал, что «среди собственников и управляющих, владеющих монополией на управление, существует тайная боязнь, что, получив доступ к образованию, рабочие сумеют разбираться и в управлении производством, а это может натолкнуть их на мысль, что можно управлять сами»[4].

---

[1] С 1940 до 1968 г. доля квалифицированных рабочих в США выросла с 27 до 36%.

[2] *J. Brown, J. Calvert.* The Social Psychology of Industry. Baltimore, 1962, p. 209.

[3] Цит. по *L. Baritz.* The Servants of Power. Middletown, 1960, p. 66.

[4] *S. Asch.* Social Psychology. Englewood Cliffs, 1952, p. 27.

Повышение культуры и потребностей рабочих усиливает их сопротивление предпринимателям. Возникает разрыв между культурно-техническим уровнем рабочего и его ограниченным положением в условиях капитализма.

Современный рабочий требует не только удовлетворения элементарных материальных благ. Он не хочет терпеть отношение к себе, как к «человеко-быку», «дрессированной горилле», не хочет быть пешкой в руках администратора. «Мастера и управляющие жалуются,— пишет Р. Ликерт,— что люди гораздо менее склонны подчиняться нажиму и строгому надзору, чем это было одно или два десятилетия назад» [1].

Даже заем, предоставляемый хозяевами рабочим на автократически управляемом предприятии, теперь воспринимается как оскорбительная подачка. Исчезают следы раболепия. Ученые подмечают новые психологические черты. «Рабочий,— пишет Р. Питерс,— предпочитает получить меньше, чем отказаться от прерогативы высказывать свое мнение. Он хочет стоять на собственных ногах и сознавать, что то, что он получает, он заработал. Менее всего он желает чувствовать себя объектом благотворительности» [2].

Возрастает самоуважение рабочего, его уверенность в себе, вера в свои организации. Оно возникает также из коллективного опыта борьбы с капиталом, из осознания своей общественной роли.

«Мы можем теперь отвергнуть современное стереотипное представление об американских рабочих, как об однородной массе, неспособной развить свое классовое сознание,— пишет профессор Калифорнийского университета Дж. Леггет.— Многие рабочие настроены воинствующе, и их классовые взгляды предопределяют их политические позиции» [3]. Многие на своем веку испытали достаточно длительную безработицу. Многие из них не только свидетели, но и участники крупнейших забастовок последнего десятилетия, они состоят в мощных индустриальных профсоюзах, каких не было в начале века. Они воспринимают социальные

[1] *R. Likert.* New Patterns of Management. N. Y., 1961, p. 1.

[2] *R. Peters.* Communication Within Industry. N. Y., 1950, p. 158.

[3] «Blue-Collar World», Englewood Cliffs, 1964, p. 246.

завоевания не как подачку, а как должное и не склонны воспринимать угнетающие условия труда и социальное неравенство как наказание божье.

Важное значение имеет происходящее резкое омоложение рабочего класса — более 60% рабочих в сталелитейной и автомобильной промышленности США моложе 30 лет (нужны молодые силы, чтобы выдержать нынешний высокий темп работы). Молодежь не столь консервативна, ее потребности выше, она не удовлетворяется сравнениями с далеким прошлым и острее воспринимает свое униженное положение в системе капитализма. Именно эти молодые рабочие во всей промышленности задают тон массовому рабочему движению.

В памяти людей старшего поколения в Америке все еще жив мировой экономический кризис, самый продолжительный и самый глубокий в истории капитализма, свирепствовавший в 1929—1933 гг. Он потряс американский капитализм до самых основ и надолго травмировал правящий класс. Достаточно сказать, что число безработных достигло тогда 17 млн., или одной трети общего числа рабочих. Кризис подорвал веру в совершенство капиталистической экономической системы, он дискредитировал руководителей крупного бизнеса и вызвал среди них растерянность («каждый хотел знать, почему рушится крыша над головой и как вернуть хорошие времена» — так сформулировал впоследствии американский журнал «Лук»).

«Интерес к «человеческим отношениям»,— писал журнал «Гарвард бизнес ревью»,— был усилен разрушительными тенденциями Великой Депрессии и Новым Курсом (экономическим кризисом и социальными реформами Ф. Рузвельта.— *С. Э.*). Бизнес подвергался жестоким нападкам как ответственный за крах американской экономической системы. Вскоре в главных центрах промышленности США появились крупнейшие профсоюзы. Теория человеческих отношений возникла как ответ на эту угрозу корпорациям, которые до этого времени успешно сопротивлялись всем попыткам создания профсоюзов. Она снабдила бизнес идеологией сотрудничества в противовес идеологии конфликта, развязанного профсоюзами с поощрения

правительства»[1]. Эти годы являются переломными не только для индустриальной социологии, но и для всей буржуазной социальной науки.

Тот факт, что существует и успешно развивается мир социализма, где общественное производство подчинено интересам трудящихся, где нет эксплуатации человека человеком и страха перед безработицей, не может не сказываться на отношении капиталистов к своим рабочим.

«Широко распространившееся в наше время отрицание капиталистического свободного предпринимательства во многих частях света есть предупреждение о том, что старые методы, несмотря на их временную или внешнюю эффективность, не всегда соответствуют теперешним нуждам и стремлениям людей,— писал Р. Джонстон, глава корпорации, в статье «Человеческие отношения в современном бизнесе».— Нет более важной и насущной проблемы, чем установление здоровых отношений сотрудничества между рабочими и администрацией»[2].

Возникновение индустриальной социологии с ее набором «оздоровительных» мер является одним из проявлений общего кризиса капитализма и его идеологии. Как сказано в Программе КПСС, «буржуазия стремится извлечь определенные уроки из Октябрьской революции и побед социализма. Она использует новые средства для прикрытия язв и пороков капиталистического строя».

Существование мировой социалистической системы усиливает позиции рабочего класса в капиталистических странах и вынуждает монополистический капитал на известные уступки. Современные предприниматели и их объединения вынуждены при этом применять и такие приемы, которые чужды природе капитализма. Они ищут какого-то противовеса социалистическим стимулам труда. Некоторые меры, предлагаемые сегодня американскими индустриальными социологами, явно копируют методы идеологической и организа-

---

[1] *B. Selekman.* Sin Bravely. «Harvard Business Review»,1959, I—II, p. 110.

[2] *P. Johnston.* Human Relations in Modern Business (in «Human Relations for Management», ed. E. Bursk. N. Y., 1956, p. 1, 6).

ционной работы на социалистических предприятиях. Многие признают это открыто. Например, видный американский экономист Д. Иодер объясняет усиление внимания буржуазных ученых к проблемам труда и трудовых отношений прежде всего экономическим соревнованием между двумя системами и достижениями социалистических стран. «Два десятка лет назад,— писал Нокс в 1955 г.,— считалось, что отношения в промышленности — вопрос чисто внутренний. Сегодня они стали частью идеологической войны, которая охватывает весь мир» [1]. Бендикс указывает на прямую связь между идеологией предпринимателей и холодной войной, которую ведут, по его словам, «англо-американская и русская цивилизация».

В 30-е годы, на исходе мирового экономического кризиса, после тяжелой и многолетней борьбы американские рабочие добились существенного расширения своих социально-экономических прав [2]. Впервые в истории США, с опозданием на четверть века против ряда европейских стран, были наконец, полностью легализованы профсоюзы. Были введены пособия по безработице, пенсии по старости и некоторые виды помощи потерявшим трудоспособность, закон о минимальной заработной плате, 40-часовая рабочая неделя в основных отраслях промышленности (она распространилась примерно на половину всех рабочих). Были допущены коллективные договоры. Сначала они касались только заработной платы, рабочего времени и условий труда, но позднее содержание их было расширено. Правда, эти законы, с точки зрения рабочих, оставляли желать много лучшего, в них были лазейки для обхода, вскоре они были урезаны, ибо монополистический капитал немедленно развернул борьбу против прогрессивных реформ «нового курса», эта борьба продолжается по сей день. Но при всей их ограниченности реформы были огромной победой народных масс в условиях США, они позволили добиться значительного улучшения условий труда, а также и роста реальной заработной платы.

---

[1] *J. Knox.* The Sociology of Industrial Relations, p. 336.

[2] Т. Драйзер писал по поводу социального законодательства в США в 30-х годах: «За все это я благодарю Маркса и красную Россию».

Коллективные договоры — самое большое достижение рабочих — заменили собой частное «добровольное» соглашение отдельного рабочего с капиталистом об условиях труда. В начале XX в. единственным тормозом, ограничивавшим единоличную власть капиталиста, диктовавшего условия договора по найму, было положение на рынке рабочей силы. Теперь он имеет дело с рабочими, организованными в профсоюзы и другие организации. Вместе с тем открылось новое поле борьбы (и новыми средствами) как на предприятии, так и за его пределами. Вырванные рабочими реформы усложнили положение предпринимателей. Заключение коллективных договоров превратилось в непрерывный ряд конфликтов [1]. Крупные компании теперь содержат большой постоянный штат высококвалифицированных специалистов для ведения коллективных переговоров — юристов, экономистов, инженеров, работников по страхованию и пр. «Коллективные переговоры рассматриваются как непрерывный процесс. Они требуют особой политики, стратегии и тактики... Отношения союза с администрацией могут проходить различные стадии — от вооруженного перемирия до гармонии и сотрудничества, каждая стадия со своими особыми чертами» [2]. Весь этот круг вопросов индустриальная социология включила в сферу своих интересов.

Монополистический капитал становится главным клиентом индустриальной социологии. У него самые большие материальные ресурсы для социального маневрирования. «Крупный концерн,— заявляют Дж. Браун и Дж. Кальверт,— не должен считаться с каждым грошем... Именно в таких концернах проведено большинство исследований в области человеческих и иных проблем промышленности... Крупный концерн или монополия имеет такие возможности разрешения проблем, касающихся отношений людей в производстве (хотя и не всегда ими пользуется), каких лишено небольшое и остро конкурирующее предприятие» [3].

---

[1] В 1964 г. в США действовало более 150 тыс. коллективных соглашений. Они охватывали более 20 млн. рабочих, из которых 2 млн. не состояли в профсоюзах.

[2] *M. Vincent, J. Mayers.* New Foundations for Industrial Sociology, p. 301, 310.

[3] *J. Brown, J. Calvert.* The Social Psychology of Industry, p. 118.

Таким образом, «социальный заказ» эпохи на индустриальную социологию был вызван разнообразными причинами, большая часть которых действует и сегодня. Это стремление капиталистов к повышению эксплуатации, рост концентрации производства, повышение органического строения капитала; последствия мирового экономического кризиса, подорвавшего власть капитала; научно-техническая революция; рост рабочего движения; влияние мировой социалистической системы; изменения в составе рабочего класса, наконец, вынужденные социальные реформы, укрепившие капитализм, но в то же время создавшие новое поле для классовых конфликтов и новые заботы для потребителей индустриальной социологии.

Идейные истоки

Профессор Гарвардского университета Дж. Гловер выпустил в 1956 г. книгу «Атака на Большой Бизнес». Она была адресована лидерам бизнеса. Гловер собрал самые разнообразные высказывания против крупного бизнеса за два десятка лет. Много места он уделил Мэйо, которого причислил к критикам бизнеса.

Теория «человеческих отношений» отражает судорожные попытки буржуазной общественной науки найти пути сохранения «западной цивилизации». В мире, охваченном беспокойством и тревогой, страхом перед социальной революцией, тоской по прошлому, поисками выхода, выступление Мэйо не было чем-то исключительным ни в части критической, ни даже в рекомендациях.

Теория «человеческих отношений» представляет эклектическую смесь из обрывков патернализма, социального реформизма и некоторых более новых теорий буржуазных экономистов и социологов. Мэйо почти буквально повторил энциклику римского папы от 1922 г., где было сказано, что «среди людей распространилась болезненная тревога, общий дух неповиновения, в громадной степени растет число социально неприспособленных, которые вступают в ряды недовольных, постоянно агитирующих врагов порядка... Растет дух мятежа»[1].

[1] *J. Glover.* The Attack on Big Business. Boston, 1956, p. 278.

В 20-х годах незадолго до выступления Мэйо нашумела книга известного американского экономиста и социолога Стюарта Чейза «Трагедия расточительности». Чейз убедительно показал нерациональность капиталистической экономики, которую он называл «экономикой сумасшедшего дома». Но все злосчастья он, как и многие другие, приписывал слишком быстрому развитию «сорвавшейся с цепи техники», а не ее капиталистическому применению. Такая точка зрения характерна для общества, где продукты производства противостоят человеку как враждебные, наделенные духовной жизнью силы, подчиняющие его себе. Трудно подыскать более яркий пример свойственного буржуазному мышлению фетишизма.

Предшественником как Чейза, так и Мэйо был американский экономист Т. Веблен (1857—1929), идеи которого в 20-х годах были весьма популярны в США и до сих пор не забыты. Веблен резко критиковал систему монополистического паразитизма. Он считал бизнесменов неспособными руководить производством и предлагал заменить их в этой роли инженерами и техниками. Избранная верхушка технической интеллигенции должна была, по его замыслу, составить генеральный штаб, нечто вроде мозгового треста, который давал бы советы экономического характера правительству. Эта идея Веблена — «власть специалистов» — дала начало социологической школе, которую стали называть *технократической*. Веблен не верил уже, что общественный порядок может установиться сам собой, стихийно, как этому учили прежние экономисты. Главными стимулами, побуждающими человека к производительной деятельности, Веблен считал: преданность какой-либо группе, инстинкт мастерства, т. е. вкус к хорошо выполненной и эффективной работе, и, наконец, чистая любознательность, т. е. бескорыстное стремление к знанию. Похожие мысли мы находим и у Мэйо.

Мэйо тоже адресовался не к собственникам, но к просвещенным менеджерам — профессиональным управляющим компаниями, которые, по его мнению, способны смягчить «человеческие отношения» в промышленности; установление социального мира — в их ру-

ках[1]. Именно они-то и действуют рационально не в пример серой массе рабочих, которые поступают бессмысленно («иррационально») и даже вопреки собственным интересам.

Для обращения к управляющим был некоторый повод. Известно, что с течением времени, по мере концентрации производства и возникновения акционерных компаний, капиталисты в основном переложили управление на наемных работников (и этим объективно доказали свою ненужность как класса). Непосредственно перед рабочими оказался не хозяин, а управляющий. Капитал стал управлять из-за кулис. Отделение собственности от управления еще более усилилось после кризиса 1929—1933 гг. благодаря росту крупных корпораций. Хотя существо эксплуатации не изменилось и реальная власть монополистов не уменьшилась, она осуществляется не непосредственно, и это обстоятельство было использовано идеологами капитала. Все беды можно было сваливать на плохих управляющих. В этом и состоял апологетический смысл теории Мэйо, согласно которой выходило так, что поведение управляющих нисколько не зависит от хозяев, у которых они состоят на службе. Буржуазии очень выгодно переключить недовольство масс на управляющих, которых можно менять, не затрагивая капиталистических отношений. В то же время Мэйо осуждал какую бы то ни было борьбу рабочих против администрации.

Этот подход Мэйо должна была подкрепить провозглашенная в 1941 г. американским социологом Бернхэмом теория «менеджеризма». Бернхэм объявил, что мир находится в процессе перехода не к социализму, а к «обществу управляющих».

Наряду с непомерным преувеличением роли управляющих возникла новая концепция капиталистической корпорации. Менеджеры якобы руководят предприятиями уже не столько ради прибыли, сколько во имя

[1] «Этот подход Мэйо,— писал Бендикс,— отличается от обычных апелляций к управляющим в том отношении, что он идеализирует не лидеров промышленности, а их уполномоченных (lieutenants), а также в том, что он призывает рабочих к сотрудничеству не с предпринимателями, а с промышленными бюрократами» (*R. Bendix.* Work and Authority in Industry. N. Y., 1956, p. 332).

«общих идеалов нации», и крупная корпорация — служанка общества. Социологи весьма серьезно рассуждают не только о «социальной ответственности», но и о душе корпорации, об ее «отцовских чувствах», о «корпоративной совести». Мэйо называют также «отцом социальной ответственности корпораций».

Эту концепцию капиталистической крупной корпорации продолжают совершенствовать. В 1967 г. известный экономист Дж. Гэлбрейт заявил, что корпорациями уже не управляют ни капиталисты, ни акционеры, власть якобы перешла к «организованному интеллекту» в лице управленческой и инженерной элиты («техноструктуры»). Эта новая техноструктура наемных менеджеров уже не стремится к максимальной прибыли. Правда, это все еще капитализм, но, по мнению Гэлбрэйта, этот «капитализм без контроля капиталистов» не так уж отличается от социализма.

Хотя Мэйо и его сторонники и порицают экономистов (главным образом экономистов XIX в.) за переоценку эгоистического интереса и рационального начала в человеческом поведении и за недооценку гуманитарной стороны труда, они целиком опираются на догмы буржуазной политической экономии и не выходят за рамки ходячих представлений. В конечном счете и буржуазные экономисты и социологи имеют одного хозяина — капитал и одного врага — марксизм-ленинизм. Капитализм для них — идеальная форма общественного строя производства, предел экономического развития. Предлагаемые ими реформы служат «здоровью системы». Индустриальные социологи, как и экономисты, принимают фикцию равенства рабочих и предпринимателей как товаровладельцев и основанную на этой фикции «гармонию» капитала и труда. И те и другие поддерживают извращенное представление о действительности, затушевывают отношения эксплуатации (в лучшем случае они признают ее для капитализма XIX в.), оправдывают порабощение труда и подрывают классовую солидарность рабочих. Социологи принимают также выдвинутую еще вульгарной политической экономией теорию, по которой труд — лишь один из трех факторов производства (наряду с землей и капиталом), что позволяет ставить дивиденды на одну доску с заработной платой. У буржуазных

экономистов же они заимствовали и идею о том, что в трудовых отношениях участвуют не антагонисты, а «социальные партнеры». Теория «человеческих отношений» в сущности лишь один из вариантов апологетической концепции гармонии классов. И экономисты и социологи превозносят достоинства крупных корпораций и возлагают на них все надежды.

Правда, и те и другие критикуют, и порой весьма остро, те или иные частности капитализма, порой даже упрекают недальновидных управляющих в бесчеловечности. Иногда они заходят так далеко, что рекомендуют руководителям бизнеса отказаться от «фетиша прибыли» или передвинуть «меркантильные цели» на второй план во имя общего блага. Но и те, и другие стоят лишь за исправление отдельных изъянов в рамках капиталистической системы, не посягают на власть бизнесменов, по существу пропагандируют более изощренные формы и методы эксплуатации труда капиталом.

Развитие капитализма порождает новые проблемы, и социологи, как и экономисты, ищут способы их разрешения. И те и другие поставляют аргументы для капиталистической пропаганды. Есть прямая связь между теорией «человеческих отношений» и концепциями «неокапитализма», «бесклассового капитализма», «народного капитализма», «конвергенции», «экономического гуманизма», «уравновешивающих друг друга сил» и пр. Все они в той или иной степени признают наиболее вопиющие пороки «обычного» капитализма. В то же время причины этих пороков они видят не в капитализме и внушают веру в возможность исправления отжившей социальной системы при сохранении ее основ, прикрашивают капитализм и уводят от классовой борьбы. Концепции эти столь же «экономические», как и «социологические». Целые разделы в учебниках социологии и политической экономии («экономики») совпадают, и порой трудно отличить экономиста от социолога. Обе эти науки дополняют друг друга.

В теоретизированиях Мэйо неожиданно обнаруживаются точки соприкосновения с воззрениями Кейнса, чья школа господствует в буржуазной политической экономии последних трех десятилетий. Обе теории —

Кейнса и Мэйо — возникли в одно время (в середине 30-х годов), на фоне одних и тех же грозных для капитализма событий. И Мэйо и Кейнс критикуют отрицательные черты капитализма во имя его усовершенствования. В отличие от теоретиков либерального покроя Мэйо и Кейнс уже не надеются на стихийное установление гармонии между «факторами производства». Оба они придают первостепенное значение психологическим явлениям (психологическими факторами Кейнс объяснял экономические циклы и безработицу). Оба снимают вину с капитала, с буржуазии, возлагая ее на неправильную политику (в одном случае — государства, в другом — предпринимателей). Оба придают решающее значение внеэкономическим методам управления общественными отношениями, и оба пытаются дать этому регулированию научное обоснование.

В рамках отдельного предприятия, которое его главным образом занимало, Мэйо не верил в установление гармонии без специальных мер, в особенности мер психологического характера. Он критиковал экономистов XIX века и за то, что они недооценивали роль неформальных групп. Что мог знать Рикардо,— писал он,— о жизни в группах и влиянии групп на поведение человека, запершись у себя в биржевой конторе и погрузившись в абстрактные размышления?[1] И Кейнс и Мэйо не обращали никакого внимания на классовое строение общества. Правда, судьба обеих этих теорий несколько различна. Концепция Кейнса и неокейнсианцев стала теоретической базой экономической политики США и ряда других буржуазных государств, чего нельзя сказать о теории Мэйо, чья идеологическая роль значительно превышает ее практическое применение. «Неоклассики», сторонники традиционных отношений и невмешательства в экономику критикуют как теорию Кейнса, так и теорию Мэйо, нередко пользуясь одними и теми же доводами.

Как мы уже знаем, индустриальная социология немало заимствовала у другой, тоже сравнительно молодой науки — науки об управлении и даже у ее основателя — Тэйлора. С полным основанием можно го-

[1] *E. Mayo.* The Social Problems of an Industrial Civilization. London, 1949, p. 36.

ворить о взаимном переплетении, даже, возможно, слиянии этой науки с индустриальной социологией. Ряд важнейших положений Мэйо был высказан до него теоретиками науки управления.

Социологические аспекты управления предприятием подчеркивал Честер Бернард (1886—1961), крупный американский промышленник и теоретик управления, в своей книге «Функции управляющего» (1938). Честера Бернарда тоже причисляют к основателям индустриальной социологии.

Находились и отдельные предприниматели-практики, предвосхищавшие учения социологов. Так, например, после всеобщей стачки 1926 г. в Англии глава химического треста А. Монд выступил с демагогической программой «мира в промышленности», во многом напоминавшей теорию «человеческих отношений» (Мэйо в это время жил в Англии). В буржуазной Чехословакии своего рода «социологом» был обувной король Батя.

Учебники по научной организации труда содержат теперь, как правило, социологические разделы. Индустриальная социология рассматривается как часть науки об управлении, а школа «человеческих отношений» — как одна из школ «научного менеджмента».

Но еще больше индустриальная социология обязана общей социологии, от которой она отпочковалась как одна из дочерних наук (наряду с такими специализированными «социологиями», как социология города, социология малых групп, социология элиты, социология политики, социология рекламы, общественного мнения, пропаганды, средств массовых коммуникаций и др.). Правда, и социология не является чем-то единым, в основе разных социологических школ лежат разные направления буржуазной философии.

Что же заимствовала «индустриальная социология» от «общей»?

1. Прежде всего, ее классовую природу, открыто охранительную функцию. «Большинство социологов, занимающих в современной социологии господствующие позиции,— пишет известный американский социолог Л. Козер,— далеко от того, чтобы считать себя коллективом реформаторов... Оно сосредоточивает

свое внимание скорее на проблемах приспособления, а не конфликта, на социальной статике, а не на динамике. Ключевое значение для них имеет поддержание существующих структур, а также пути и средства для этого»[1]. Они оправдывают статус-кво, ссылаясь то на законы биологии, то на природу человека, то прямо на божественные установления. Всякое нарушение «стабильности» или «равновесия» есть социальная «дезорганизация». Для такого рода социальной науки, по словам Р. Миллса, нет внутренних противоречий, а лишь отклонения от равновесия. Она оправдывает настоящее со всей его абсурдностью, бесчеловечностью и опасностью как нечто необходимое и даже правильное. Реформы должны служить сохранению данной структуры. Для индустриальной социологии такая «структура», «система» или «организация» есть современное капиталистическое предприятие. В соответствии с их классовым характером общую и индустриальную социологию объединяет антикоммунизм.

2. Для сохранения капиталистической системы необходимо устранение, преодоление или смягчение социальных конфликтов. Конфликты не закономерное порождение капитализма, а случайное отклонение от нормы. Сама революция рассматривается как аномалия, явление патологическое, вызванное множеством причин.

3. В современной буржуазной социологии господствует психологическое направление, сказавшееся и на индустриальной социологии. Сущность общественных явлений оно видит в психических переживаниях людей, взаимодействующих между собой. Социал-психологизм как основа для эмпирических исследований и разработки практических рекомендаций проник во все «специальные социологии». Все социальные проблемы упираются в «отклоняющуюся от нормы» личность, которую надо лечить, приспособить к существующим «структурам». В результате анализ социальных конфликтов и их подлинных причин уступает место анализу психики. При этом разуму в поведении человека придается весьма ограниченное значение, решающая роль приписана подсознательным, «иррациональным»

---

[1] *L. Coser.* The Functions of Social Conflict. L., 1956, p. 20.

побуждениям. Психологический же характер носят в основном и средства для преодоления конфликтов[1].

4. Человеческое общество, заявлял Дж. Морено, один из ведущих социологов Запада, находится в состоянии опасного заболевания. «Не начинает ли весь космос,— писал он,— все больше и больше походить на огромный сумасшедший дом, с богом в качестве главного врача?» «Общество страха», «шизоидная культура» — эти термины стали ходячими в социологии.

Пессимизм Мэйо отражал настроение, характерное для многих буржуазных социологов. Кризис капитализма буржуазная наука восприняла как кризис цивилизации.

Мэйо находился под сильным влиянием одного из основоположников буржуазной социологии, француза Э. Дюркгейма (1858—1917). Промышленное общество, по Дюркгейму, противоречит основным потребностям человека, разделение труда лишает его содержания, человек становится рабом безличных сил атомизированного рынка. Растет число конфликтов, распадается семья, промышленная революция лишила человека корней. Возникает состояние «аномии» — отсутствия цели, пустоты, обреченности и разочарования. Явные проявления аномии — тревожный рост числа меланхоликов, самоубийств, отчаявшихся одиночек, преступников. «Мы обнаруживаем в промышленности,— писал Дюркгейм,— волнения, возбуждение, которые перебрасываются в другие сферы. Состояние кризиса, аномии продолжается непрерывно и, можно сказать, стало нормальным явлением». В то же время Дюркгейм считал классовую борьбу не объективным законом, а свидетельством негодной моральной организации общества, ненормальностью, которая может быть устранена упорядочением социальных отношений. Идеи Дюркгейма развивают и теперь американские социологи Э. Фромм, Д. Рисмэн.

---

[1] «Идеологи капитализма,— писал Гэс Холл,— анализируя политические и идеологические явления, пытаются изобразить дело так, будто американский народ стал жертвой тяжкого психического недуга. Этой оценке соответствуют и новые «чудодейственные целебные средства» — психологические трюки, попытка массового гипноза с помощью пустых банальностей и демагогических утверждений» («США», 1970, № 1, стр. 15).

5. Мелкобуржуазные идеологи идеализируют прошлое. Вслед за Дюркгеймом Мэйо скорбит о «гармоничных отношениях» в сельских патриархальных общинах и маленьких городах до появления крупной промышленности, которая принесла с собой вместе с разделением труда социальную дезорганизацию. Безличный и черствый договор о найме разрушил узы «стихийной солидарности» и не заменил их ничем. Ни Дюркгейм, ни Мэйо не обвиняли капитализм, все злосчастья человеческого общества, они сваливали на технический фактор — машинную индустрию, разделение труда.

Но, идеализируя прошлое, Мэйо не считал возможным повернуть историю вспять. «Он признавал, что не может быть возврата к той стабильности, которая превалировала в средние века, период, к которому он испытывал странную ностальгию. Он полагал, что современная промышленная компания должна постоянно совершенствовать свои методы и приемы, с тем чтобы внушить рабочим «чувство причастности»[1] — суррогат патриархальной идиллии.

6. Концепция элиты. Индустриальная социология стремится сохранить и укрепить господство «властвующей элиты». Элитарные теории создавались с тех пор, как существует классовое общество. Они доказывали, что власть избранного меньшинства неизбежна.

Элита — ведущее понятие у буржуазных социологов. Полные пренебрежения к массам, они изображают народ как сброд, как бессмысленную толпу, движимую слепыми инстинктами, и в то же время превозносят «главных дирижеров». История сведена ими к смене элит.

«В Америке,— пишут Винсент и Майерс,— традиция элит весьма стара... Есть глубокая связь между этой традицией и признанием монополии на руководство трудом за собственниками, а теперь — управляющими»[2]. Остаются догмой взгляды Гамильтона —одного из основателей американского государства, который рассматривал народ как большую толпу (моб),

---

[1] *E. Dale.* Management. Theory and Practice. N. Y., 1965, p. 192.

[2] *M. Vincent, J. Mayers.* New Foundations for Industrial Sociology, p. 239.

безграмотную, глупую, «жертву демагогов»; управлять этим «большим зверем» может только элита. С появлением и ростом пролетариата страх перед «большим зверем» превратился в страх перед рабочими. По словам П. Дракера, Тэйлор перевел концепцию «духовной элиты» в современную индустриальную форму.

В индустриальной социологии приняты теории менеджерской элиты. «Во всем мире,— писал Мэйо,— мы крайне нуждаемся в административной элите, которая может оценить значение проблемы и справиться с конкретными трудностями организации человеческого сотрудничества»[1]. Фразы о гуманности и «человеческих отношениях» сопровождаются у Мэйо и его школы глубоким презрением к простому человеку.

7. Как указывалось выше, во время опытов в Хоторне Мэйо наткнулся на неформальную малую группу, которую стихийно образовали подопытные работницы. Поведение этой группы и привело его к сенсационным выводам.

Между тем малая группа уже давно не была чем-то новым для социологов.

В 1909 г. американский социолог Ч. Кули для определения групп, где преобладают личные связи (в отличие от групп безличных, или формальных, или «вторичных»), ввел термин «первичные группы». Кули считал, что первичная группа играет главную роль в определении социального характера и идеалов человека.

Анализом поведения малых групп социологи, психологи, антропологи, психиатры занимались с начала XX в., главным образом в исправительных заведениях, школах, а также среди солдат. В одних случаях это были естественные группы, в других — нарочно подобранные. Ученые старались поднять состояние духа в группе, улучшить отношения между людьми, ставили опыты «демократического руководства», изучали групповое мышление, роль лидера группы, взаимодействие в неофициальных группах, а также способы стимулирования групп. Работа Фрейда «Групповая психология и анализ Я», переведенная на английский язык в 1922 г., оказала влияние на эти исследования социологов; методы, заимствованные из психиатрии,

[1] *E. Mayo.* The Human Problems of an Industrial Civilization. N. Y., 1933, p. 185.

вошли в моду. Основное внимание стали уделять (это сказалось и в Хоторне) эмоциональным, и в первую очередь бессознательным, элементам в процессе взаимодействия, а также влиянию семейной жизни индивидуумов; считается, что эти влияния переносятся на отношения в «малых группах». И в наше время в условиях капитализма вражду рабочего к мастеру социологи склонны объяснять «комплексом злого отца», психическими травмами детских лет или подавленными инстинктами, выявить и устранить которые можно лишь путем психоанализа.

Многие администраторы практиковали групповое стимулирование задолго до социологов. Мэйо перенес концепцию «малых групп» в промышленность, «сделал социологию индустриальной».

Индустриальная социология, как и общая социология, обслуживает потребность капиталистического общества и выполняет в своей сфере те же связанные между собой служебные задачи — идеологическую и практическую. Доктрина «человеческих отношений» стремится сделать внешне приглядным современное буржуазное общество непосредственно в сфере производства. В то же время она доставляет предпринимателям приемы манипулирования поведением. Как и вся буржуазная социология, она отрывает социальные процессы от экономических, подменяет социальный, классовый, экономический анализ психологией, преувеличивает роль элиты.

Заимствовав так много у других буржуазных наук, индустриальная социология в свою очередь оказала и продолжает оказывать на них большое влияние. Это в особенности относится к науке управления, а также к индустриальной психологии — ее ближайшей сверстнице.

ГЛАВА 4

ПСИХОСОЦИОЛОГИЯ

Зачинатель неопатернализма Э. Мэйо определил свою теорию как «совместный плод социологии и психологии». Отсюда возник термин «психосоциология предприятия».

Индустриальная психология мало отличается от индустриальной социологии. И та и другая направлены на организацию повиновения. Обе считают своим исходным пунктом эксперимент в Хоторне. Обе стремятся к предсказанию и предупреждению конфликтов, к «достижению психического согласия рабочего на программу администрации предприятия», к уменьшению недовольства, к «адаптации» (т. е. приспособлению), к изгнанию «нежелательных реакций», к преодолению отчуждения.

У них общая методология — эмпиризм, субъективный идеализм, психологизм. Мэйо считал, что «промышленные волнения» основаны на навязчивых идеях. Ни буржуазная индустриальная социология, ни психология не вникают в социальную сущность изучаемых явлений. Обе исходят из того, что не пороки капиталистической системы, а «личная неприспособленность» (притом вызванная какими-то причинами на заре жизни) или «агрессивные инстинкты» толкают рабочего в профсоюз, на участие в стачке и т. п. Социальные отношения и связи изучаются как продукт симпатий и антипатий индивидов, их настроений, взглядов и прочих «психических сил».

Обе науки применяют такие же эксперименты, наблюдения, опросы, также выводят количественные показатели, удобные для статистической обработки и анализа. На практике психолог делает во многом то

же самое, что и социолог. И та и другая наука включены в современную науку управления предприятием.

Содержание науки «социальная психология» все еще спорно; некоторые советские авторы считают ее даже одним из направлений буржуазной социологии [1]. Признавая, что трудно, а часто и невозможно провести грань между социологией и социальной психологией в работах буржуазных исследователей, Б. Парыгин все же считает, что наличие такой тесной связи не дает оснований для их отождествления. Своими корнями социальная психология уходит не только в социологию, но и в области психологии, физиологии, биологии, антропологии, психиатрии и других наук. «Цель буржуазной прикладной социальной психологии состоит в том, чтобы во имя сохранения и упрочения капиталистического строя сделать человека предметом манипуляций, превратить его в марионетку в руках тех специалистов — социальных психологов, которые прямо или косвенно выполняют волю монополий» [2]. В то же время, замечает Б. Парыгин, зарубежная социальная психология не сводится только к своей идеологической функции. Она содержит и такие черты, которые, если их очистить от пороков идеализма, могут служить научному познанию и практике.

Бизнес и психология

Свой учебник «Человеческие отношения в бизнесе» профессор К. Дэвис начинает с эпизода, по его мнению крайне поучительного. Где-то на равнинах Техаса во время войны был построен засекреченный авиазавод — без окон и дневного света. Температура в здании, влажность, вентиляция — все как будто отвечало техническим требованиям. Но люди, едва приступив

[1] Одно из определений социальной психологии в нашей литературе дано В. А. Ядовым: «Совокупность чувств... эмоций, направленности воли, мыслей, иллюзий, навыков, привычек, особых черт характера, стихийно возникающих у данной социальной группы людей благодаря общности социально-экономических условий их жизни» (*В. А. Ядов.* Идеология как форма духовной деятельности общества. Изд. ЛГУ, 1961, стр. 53).

[2] *Б. Д. Парыгин.* Социальная психология как наука. Изд. ЛГУ, 1965, стр. 165.

к работе, стали жаловаться на духоту и сырость. Напрасно специалисты доказывали, что все в порядке, «жалобы росли, моральное состояние было окончательно подорвано, и выработка снизилась». Наконец один управляющий нашелся. Дело в том, что входные отверстия вентиляции были расположены так высоко на стенах и потолке, что рабочие не ощущали, как поступает воздух. Находчивый управляющий велел подвязать к вентиляторам бумажные ленточки. «Отныне всякий, кто почувствовал себя плохо, мог посмотреть наверх, увидеть трепещущие ленточки и убедиться, что воздуха хватает. И скоро жалобы рабочих почти прекратились»[1]. Так, одним лишь изменением восприятия той же среды, без дополнительных затрат было пресечено недовольство.

Профессор Д. Макгрегор, виднейший специалист по вопросам управления, указывает, что человеческое поведение редко является прямым ответом на объективную реальность, а скорее ответом на восприятие реальности индивидуумом[2]. Так думает не только Макгрегор. Отсюда прямой вывод: на первый план выдвигается воздействие на психологию, т. е. на чувства, настроения, представления, привычки, нравы и черты характера.

Бизнес открыл «психический аспект» рабочего. Как пишет М. Хэйр, автор книги «Психология управления», «в 1956 г. сфера индустриальной психологии была едва различима. Сегодня эта наука переживает бум»[3]. С 1954 по 1965 г. число членов отделения индустриальной психологии Американской психологической ассоциации учетверилось. Еще в 1949 г. по всей промышленности было не более полусотни психологов, а теперь столько же их можно обнаружить в одной только компании или в консультационной фирме. Компания «Дженерал электрик» имеет (с 1959 г.) состоящую из психологов «Службу по изучению поведения». Индустриальную психологию теперь изучают во всех

---

[1] *K. Davis.* Human Relations in Business, p. 3.

[2] Это видно, говорит Макгрегор, хотя бы из того, какие громадные усилия, время и деньги затрачивают некоторые компании на создание выгодного им образа корпорации в глазах публики.

[3] Цит. по «Harvard Business Review», VII—VIII, 1966, p. 60.

экономических высших учебных заведениях, а также на курсах и семинарах для управляющих и мастеров. Среди заказчиков, финансирующих изыскания по индустриальной психологии,—военное ведомство, Комиссия по атомной энергии, Национальное управление по аэронавтике и исследованию космического пространства.

Как только психология начала превращаться в эмпирическую, прикладную науку, капитал сразу поставил ее себе на службу. Открытие существования «души рабочего» обещало новые резервы для снижения издержек производства, а следовательно, и повышения прибыли. Новая наука предвещала возможность управлять эмоциями, чувствами, поведением человека в такой же степени, как и материальными элементами производства. «Типичный управляющий,— пишет Макгрегор, — хочет господствовать над эмоциональными реакциями... Он хотел бы искоренить такие эмоциональные черты, как антагонизм, враждебность, сопротивление, неподчинение, нежелание сотрудничать и нереалистические взгляды» [1].

Развитие индустриальной психологии прямо связано с ограничением рабочего дня, достигнутого упорной и многолетней борьбой трудящихся. Экономисты, социологи, психологи, специалисты по организации труда изобретают стимулы и способы оплаты, прямые и косвенные, реальные и мнимые, материальные и моральные, побуждающие рабочего к повышенным затратам рабочей силы.

Спрос на психологов ставится в связь и с развитием рабочего движения. «Перед лицом растущей воинственности профсоюзов, социалистов и «уоббли» (так называли в конце XIX — начале XX вв. синдикалистскую американскую организацию «Индустриальные рабочие мира».— *С. Э.*) в период бурных стачек и столь же бурного штрейкбрехерства некоторые управляющие обратились к психологам, с тем чтобы разрешить свои трудовые проблемы» [2].

Долгое время в центре внимания индустриальной психологии стояла и продолжает стоять проблема от-

---

[1] *D. McGregor.* The Professional Manager. N. Y., 1967, p. 23.
[2] *L. Baritz.* The Servants of Power, p. 41.

бора рабочей силы. В прошлом рабочих нанимали «от ворот» по субъективной оценке управляющего или мастера. Теперь в крупном производстве наем рабочей силы превратился в массовую операцию. Ошибки при найме оборачивались большими потерями. Успехи психологической науки дали более надежные объективные показатели, позволяющие более точно выявлять и взвешивать не только физические, но также и психические способности рабочих, увереннее предсказывать их поведение в процессе производства.

Еще Г. Мюнстерберг (1863—1916), профессор Гарвардского университета указал на зависимость производительности труда от психологических факторов. Он был автором первого теста и первого систематического очерка индустриальной психологии. Тэйлора Мюнстерберг обвинял в «безнадежном психологическом дилетантизме», но в то же время признавал, что новая наука многим обязана «научному управлению», подготовившему для нее почву. Со своей стороны, последователи Тэйлора включили в круг научной организации тесты, а также и другие достижения как физиологии, так и психологии труда.

Новая прикладная наука (окрещенная вначале «психотехникой») не остановилась на пороге предприятия и проникла в самый процесс производства. Отбор рабочей силы методами психологии потянул за собой и проблему массового профессионального обучения рабочих. Психологи приняли участие и в разработке наиболее рационального с их точки зрения режима труда. Это требовало изучения наиболее экономных методов труда (чему начало положил Тэйлор), но уже с учетом многих других факторов, в том числе и психологических.

Психологи занялись также проблемой предотвращения аварий и травм, влияния на производительность труда окружающих физических условий — освещения, отопления, вентиляции, влажности. На первых порах это была не столько промышленная психология, сколько промышленная физиология.

До недавнего времени психологи в промышленности обращали внимание главным образом на индивидуального работника. Они упускали из виду влияние окружения, семьи, товарищей по труду, словом, со-

циальных факторов. Индустриальная психология превратилась в социальную с тех пор как в центре ее внимания оказалась рабочая группа.

Независимо от Мэйо теорию малых групп в 30-х годах разработал психосоциолог Курт Левин, основатель теории «групповой динамики». Как замечает профессор Л. Корей, «подлинная цель применения так называемой групповой динамики — склонить рабочих делать то, чего хочет администрация, с тем чтобы одновременно они чувствовали себя соучастниками в решении»[1].

Автором своеобразной теории малых групп, весьма влиятельной до настоящего времени, был и упомянутый выше американский психиатр и социолог Дж. Морено, учившийся у Фрейда. Решающее значение для поведения группы и ее членов, по Морено, имеют взаимные симпатии или антипатии в группе. Эти притяжения или отталкивания Морено измерял с помощью «социометрических тестов» и выражал графически в социограммах. Социометрические методы измерения (Морено называл их методами «социальной микроскопии») широко применяются психологами и социологами.

«Вряд ли есть что-нибудь более важное для человека, чем его положение в группе и отношение к нему других»[2],— писал Морено. Он ссылался и на Маркса, который (в главе XI «Капитала» о кооперации) объяснил, что 12 рабочих, объединенных в мануфактуре, вместе сделают больше, чем 12 изолированных рабочих за это же время. Это явление Морено называл «социодинамическим эффектом» и упрекал капиталистов в том, что они пренебрегают таким важным фактором повышения производительности. В то же время он, как и Мэйо, был убежден, что капитализм и «человеческие отношения» могут сосуществовать. Если только правильно, т. е. по принципу взаимных симпатий, подобрать людей во все группы, начиная с мельчайших и кончая самыми широкими, то это, по мнению Морено, заменит марксистскую теорию революции. Но если Мэйо возлагал надежды на просвещенных администраторов бизнеса, то Морено хотел переделать

[1] Цит. по *L. Baritz.* The Servants of Power, p. 175.
[2] *Дж. Морено.* Социометрия. М., 1958, стр. 207.

мир средствами психиатрии и главную роль в «социометрической революции» предоставил своим коллегам — психиатрам, социатрам и социометрически ориентированным ученым, которые должны занять первое место в обществе.

Большинство американских психологов, даже и не согласных с Мэйо и Морено, признает большое практическое значение проблемы малых групп. «Если рабочий чувствует,— пишут Браун и Кальверт,— что интересы его предприятия противоречат интересам его первичной группы (в данном случае его рабочей группы), то никакая пропаганда, просьба или «дисциплина» не склонит его к лояльности по отношению к предприятию... Первичная группа — это самый сильный фактор, нормирующий поведение человека»[1]. Отсюда они делают важный вывод: чтобы изменить поведение рабочего в промышленности, надо влиять не на отдельных людей, а скорее на группы, не разбивать группы, а подчинить их себе.

Отныне психологи в промышленности начинают пристально следить за тем, что происходит в группе, выявляют взаимоотношения между ее участниками, причины низкой производительности, взгляды, настроения, проявления недовольства, распределение ролей между членами группы, их восприятие друг друга и своего лидера, их отношение к нанимателю и поведение вне предприятия. Они изучают и отношения между различными группами, сравнивают группы между собой (по моральному состоянию и производительности труда, по реакции на технологические перемены и пр.), от малых групп они переходят к системам групп, от неформальных групп — к формальным. Они предлагают меры по созданию нужной социально-психологической атмосферы.

Малые группы — часть больших социальных групп, классов, и поведение их участников прежде всего определяется их экономическим положением, т. е. отношением к средствам производства. Но выявляя весьма усердно множество факторов, влияющих на поступки отдельного рабочего и его ближайшего окружения, индустриальные психологи и социологи обходят факт

[1] *J. Brown, J. Calvert.* The Social Psychology of Industry, p. 126.

существования общественных классов, как и классовой борьбы. Они изображают общество как хаотическое скопление групп, слоев и индивидов, которые произвольно зачисляют себя в тот или иной слой, исходя из «чувства престижа», сознания своего места в обществе и т. п. Морено утверждал даже, что «социометрически нет такой вещи, как «класс», класс капиталистов, промежуточный класс и класс рабочих. Концепция класса,— пишет Морено,— это досоциометрическая мифология».

Уход в «микросоциологию», в «малые дела» — одно из проявлений кризиса буржуазной общественной науки. Это отвечает интересам и узкому кругозору капиталиста-заказчика, который имеет дело не с классом, а со своими конкретными рабочими, разбитыми по цехам, отделам, мастерским, но силой производственного процесса объединенными в группы, ускользающие от его власти. Предпринимателям легче и безопаснее иметь дело с разобщенными группами, чем со сплоченным профсоюзом. Однако, не признавая классового антагонизма и всячески уходя от этой проблемы, социолог (психолог) и его наниматель практически вынуждены считаться с враждебной им солидарностью рабочих уже на уровне первичной группы.

В прошлом капиталисты не обращались к помощи психологов для выявления механизма, стимулирующего трудовые усилия рабочих. Поскольку рабочая сила продавалась и продается за деньги, этот стимул считался единственным и вполне достаточным. Между тем социологические исследования показали, что многие работники лучше трудятся, когда их привлекают к участию в решениях, которые касаются их непосредственной работы. Особенность нефинансовых стимулов, разъясняет американская «Энциклопедия управления», состоит в том, что они «апеллируют к эмоциям человека, а не к его кошельку».

Теория Маслоу

В начале 40-х годов известный психиатр А. Маслоу по материалам клинических и производственных наблюдений выдвинул теорию иерархии человеческих

потребностей, принятую всеми американскими психологами.

Маслоу разделил все человеческие потребности на две группы по степени их настоятельности, или очередности: 1) потребности основные физиологические, или первичные, и 2) потребности вторичные, более высокого порядка — социальные и психологические. Вторичные потребности выдвигаются на первый план лишь по мере удовлетворения физиологических потребностей. «Потребности удовлетворенные,— пишет Маслоу,—перестают быть активными стимуляторами».

Вот пять последовательных ступеней потребностей по Маслоу.

1. *Физиологические нужды* (голод, половая неудовлетворенность, нужда в жилище). Они, бесспорно, самые важные. «Человека очень голодного ничто не интересует, кроме еды... Про него можно сказать, что он живет единым хлебом... Но когда хлеб есть, сразу возникают другие (и более высокие) потребности, и именно они господствуют. Физиологические нужды, регулярно удовлетворяемые, перестают активно управлять. Организм управляется лишь неудовлетворенными нуждами»[1]. Эти потребности, утверждает Маслоу, легче всего удовлетворить деньгами. Однако сытый рабочий еще не становится довольным рабочим. Его требования перемещаются и, направленные на другие цели, могут принимать не менее острый характер.

2. К физиологическим нуждам относится и вторая ступень иерархии — *нужды безопасности* — стремление оградить себя от внешних опасностей, угроз и насилий. Когда-то человек боялся диких зверей, холода и крайней жары, нападения врагов. Теперь, доказывает Маслоу, это уже не столь активный стимулятор. По мнению других психологов, роль этого стимула отнюдь не снижается. «Поскольку всякий наемный рабочий в промышленности находится в зависимом положении, нужда в безопасности, очевидно, может приобрести большое значение,— пишет Макгрегор.— Произвол администрации, ее поведение, создающее неуверенность в постоянстве работы, проявление фаворитизма или дискриминации, непредвиденные перемены ее

[1] *A. Maslow.* Motivation and Personality. N. Y., 1954, p. 82, 83.

политики — все это может стать мощными мотиваторами нужд безопасности в отношениях с наемными работниками на всех уровнях, от рабочего до вице-президента»[1].

3. *Потребности в принадлежности, симпатии, любви и участии.* Некоторые авторы называют их социальными потребностями. На этом держится сплоченность группы.

4. *Потребность в уважении* со стороны других, а также в *самоуважении.* По мнению многих психологов, современная капиталистическая промышленность снижает чувство самоуважения у рабочего. Сам Маслоу тоже считает, что потребности в уважении редко удовлетворяются, научное управление даже сознательно подавляет их.

5. И наконец, высшая ступень, венчающая эту иерархию,— *стремление человека к самовыявлению.* «Если даже все перечисленные ранее потребности удовлетворены,— пишет Маслоу,— все мы часто (если не всегда) можем скоро ожидать нового недовольства и беспокойства, если человек делает не то, что ему подходит. Музыкант должен играть, художник должен рисовать, а поэт должен писать, чтобы в конечном счете быть счастливым. Человек должен быть тем, чем он может быть. Эту потребность мы называем самоактуализацией... Но поскольку в нашем обществе люди в основном довольные составляют исключение, то мы мало что знаем о самоактуализации»[2].

Если социальные нужды рабочего не удовлетворены, предупреждает Маслоу, то наступает фрустрация[3], которая проявляется в агрессивных чувствах и гневе. Рабочий, например, может переключить свою энергию на активную работу в профсоюзе, политическую деятельность и т. д.

Свою теорию, которая считается самым большим вкладом в «человеческие отношения» со времен Мэйо,

[1] *D. McGregor.* The Human Side of Enterprise. «Management Review», 1957, XI, p. 88.

[2] *A. Maslow.* A Theory of Human Motivation. «Psychological Review», 1943, vol. 50, p. 370—396.

[3] Термин «фрустрация» (разочарование, расстройство) означает состояние неприятного эмоционального напряжения, вызванного временной или постоянной невозможностью удовлетворения какой-либо потребности.

Маслоу сопровождает оговорками. Схему не надо понимать буквально. Администратор должен знать, что социальные потребности более высокого порядка могут выступать уже и на первых ступенях иерархии, до того как низшие потребности будут удовлетворены на сто процентов. Даже голодные люди восстают против социальных и политических ограничений. У некоторых людей уровень стремлений может быть надолго подавлен или снижен. Например, человек, испытавший хроническую нужду и безработицу, будет довольствоваться и малым.

Идея постепенного возникновения все новых потребностей по мере удовлетворения наиболее насущных и жизненных не нова. Много лет назад не кто иной, как Маркс, указывал на тот явный, но совершенно упускавшийся из виду факт, что люди в первую очередь должны есть, пить, иметь жилище, одеваться и что, следовательно, они должны трудиться, прежде чем они смогут бороться за господство, заниматься политикой, религией, философией и т. д. Новое состоит в том, что идея очередности преподносится бизнесу как научный вклад в практику предпринимательства, в искусство выжимания из рабочего дополнительной прибавочной стоимости.

В своей теории Маслоу отвергает «миф о довольном рабочем», распространяемый его же коллегами. Нет абсолютно удовлетворенного рабочего! В человеке труда укрепляется чувство собственного достоинства, сознание своей силы и роли в обществе. Возникновение повышенных требований ставит менеджеров во все более трудное положение.

Вместе с тем Маслоу признает, что для громадного большинства людей главными «стимуляторами» все еще остаются голод и страх. До «вторичных потребностей», по его мнению, пока поднялось весьма незначительное меньшинство.

Без «физиологических стимулов» не было бы и наемного труда; не ради общения, самоуважения и тем более самовыявления рабочий продает свою рабочую силу. Но и вторичные потребности могут, в условиях капитализма, служить усилению эксплуатации.

Однако верно ли, что «удовлетворенные потребности перестают быть стимуляторами»? Эта основная

идея Маслоу не дождалась критики со стороны американских ученых, хотя она представляет самый слабый пункт его теории. Исчезают ли «стимулы» голода и безопасности, даже если считать, что эти потребности в общем удовлетворены? И возможно ли при капитализме прочное удовлетворение даже этих самых насущных нужд? Да, большинство американских рабочих сегодня не терзается голодом и имеет крышу над головой, хотя значительная их часть живет в тяжелых материальных условиях. Их жизненный уровень в общем и целом выше, а условия работы лучше, чем это было в прошлом. Но разве над ними нет угрозы физических лишений и эта угроза перестала существовать? О том, что она нависла над трудящимися всех рангов, свидетельствуют данные многих американских социологов. Костлявая рука голода продолжает действовать, хотя и не столь видимо.

Исчезает ли «стимул безопасности» (второй по классификации Маслоу) у человека, уже получившего работу? «Зависимость от невидимого и неконтролируемого, включая экономические силы, усугубляют тяжелое положение рабочего,— пишет К. Дэвис.— Даже когда человек не остается без работы, одно лишь постоянное предположение этого может омрачить все его существование и сделать его неуверенным»[1]. Страх рабочего перед завтрашним днем — неотъемлемое свойство капиталистической действительности.

Конечно, признание за рабочим потребности в самовыявлении своей личности весьма далеко от «человека — обезьяны» Тэйлора и представляет собой шаг вперед в буржуазной общественной науке. Но Маслоу и не задается вопросом, способно ли капиталистическое предприятие реализовать эту потребность. Он признает, что она пока удовлетворена лишь в ничтожной степени и для узкого круга людей. Но ведь цель капиталистического предприятия вовсе не самовыявление людей, а обеспечение интересов капитала, которое сопровождается для большинства работников подавлением их человеческого потенциала. Как и многие его коллеги, Маслоу заранее отвергает какое-либо коренное обновление социальной системы. Но его тео-

---

[1] *K. Davis.* Human Relations in Business, p. 152.

рия отражает реальную действительность. Сегодня наемные работники выдвигают новые требования, которые не ограничиваются только улучшением их материального положения. В расчет вступают такие потребности, которых капиталисты никогда не признавали за рабочими, и в этом также сказывается достигнутый уровень развития производительных сил и классовой борьбы[1]. При этом в борьбу сплошь и рядом очень активно вступают и такие группы рабочих, которые находятся в сравнительно лучшем материальном положении.

Теория Херцберга

Свою концепцию стимулирования выдвинул Ф. Херцберг, специалист по психическим заболеваниям в промышленности. Его «мотивационно-гигиеническая» теория, или теория «обогащения работы», имеет много сторонников в ученом мире и даже противопоставляется теории «человеческих отношений». Херцберг классифицировал побуждения к труду по характеру их действия. Он разбил все побуждения на две группы.

Первая группа — «факторы гигиены», или все внешние условия среды — заработная плата, отношения с товарищами, поведение мастера, физические условия труда, обеспеченность работы и т. д. Эти факторы, говорит Херцберг, чаще всего вызывают недовольство. Если тут дело обстоит плохо, то растут прогулы, текучесть рабочей силы, травматизм, ограничение выработки, стачки. Улучшение внешних факторов первое время действует как стимул. Но затем люди свыкаются с лучшим и принимают его как должное. Недовольство стало меньше, но стимулов больше нет. Это только «факторы, аналогичные медицинской гигиене», но еще не стимулы. Все это внешнее стимулирование Херцберг сводит к образной формуле ПЕПЗ, или «Пни Его Под Зад»,— в физическом или психологическом смысле. Как ни важны внешние факторы, все

[1] «Сдвиги в структуре потребностей рабочих,— замечает Г. Дилигенский,— приводят к тому, что мотивы недовольства постепенно перемещаются из сферы материальной жизни в сферу социального положения и социальных функций личности» («Рабочий на капиталистическом предприятии». М., 1969, стр. 341—342).

они (повышение заработной платы, сокращение рабочего времени, развлечения, премии, «человеческие отношения») не стимуляторы, в лучшем случае они лишь обеспечивают нормальный ход работы.

«Гигиены недостаточно!» — восклицает Херцберг. Надо, говорит он, встроить в человека внутренний генератор. Настоящий стимулятор для человека — это сама работа, сознание своих достижений, признание их окружающими, стремление к продвижению, чувство ответственности и собственного роста, самореализация в труде. Ради такой работы («возрождающей старый дух мастерства») люди готовы стерпеть и тяжелые внешние условия, например плохого мастера. В отличие от «факторов гигиены» такие моральные стимулы действуют длительно и более надежно.

«В последние десятилетия произошла молчаливая революция,— пишет Херцберг.— Человек протестует не только против того, как его трактует общество, но и против самой концепции о природе человека, которая поддерживается господствующими институциями» [1]. Выход Херцберг видит не в изменении «институций», а в обращении к психологам, которые должны «подсказать промышленности нужные меры».

А пока эти меры не приняты, труд, как признает Херцберг, не дает никакой радости подавляющему большинству людей. Сами работы, как правило, атомизированы, скучны, трафаретны. Чрезмерное разделение труда, доказывает Херцберг, порождает текучесть, прогулы, ошибки на работе, нарушения техники безопасности, стачки, ограничение выработки, требования повышения зарплаты — и эти «человеческие издержки» могут перекрыть выгоды от дробной специализации.

Херцберг призывает управляющих во имя счастья человека, а также в их собственных интересах «обогатить работу», сделать ее радостной, и этим вскрыть неслыханные резервы, таящиеся в человеке. Трудовые процессы должны быть перестроены. Пусть сами рабочие в какой-то степени управляют ходом своей работы. Херцберг советует обогащать объем операций, выпол-

---

[1] *F. Herzberg.* Work and the Nature of Man. N. Y., 1967, p. VIII.

няемых одним человеком, т. е. делать их разнообразнее, подбирать работы по способностям и склонностям, смягчать характер надзора, устранять некоторые виды контроля, давать рабочим задания, требующие искусства (и вводить более трудные задания), признавать их успехи и т. д. Автоматизация, по мнению Херцберга (и других ученых), создает такие возможности.

Херцберг дает понять, что рабочий, заинтересованный самим трудом, будет не так уж требователен насчет заработной платы и иных социальных выплат. Он будет терпимее и к условиям труда. Более того, «люди, у которых работа удовлетворяет их потребности в росте, достоинстве, ответственности и признании, не так отвлекаются посторонними делами и не нуждаются во вмешательстве профсоюза для «обуздания» администрации. Здесь фактически рабочий — сам управляющий. Его собственнический интерес к управлению своей работой дает ему чувство идентификации с компанией и заставляет видеть в профсоюзе помеху» [1]. Наконец, «обогащение труда дает модель демократии на практике, которая должна преградить путь социалистическим тенденциям» [2].

«Не все работы могут быть обогащены, да и не все работы нуждаются в обогащении. Но если бы хоть малая доля времени и средств, затрачиваемых теперь на «гигиену», была бы уделена обогащению труда, то отдача как в человеческом, так и в экономическом смысле принесла бы промышленности и обществу величайшие дивиденды» [3].

Хотя со времени появления теории Херцберга прошло уже десять лет и труды его не раз переиздавались и даже признаны классическими, до сих пор почти не слышно о каком-либо сознательном ограничении разделения труда и «обогащении работы» менеджерами. Правда, есть единичные случаи отказа от конвейера — по чисто экономическим соображениям в мелкосерийном производстве. В автоматизированных производствах совмещение видов работы объективно диктуется технологией. Обогащаются операции как работников физического труда, так и «белых ворот-

[1] «Harvard Business Review», 1966, VII—VIII, p. 72.
[2] «California Management Review», 1968, Spring, p. 19.
[3] «Harvard Business Review», 1968, I—II, p. 62.

ничков» — лабораторных техников, инженеров-проектировщиков, клерков-корреспондентов, агентов по сбыту, мастеров. Характерно, что и первые свои опыты Херцберг проводил на инженерах и бухгалтерах. Но и в этой среде «обогащение труда» все еще редкое явление. Из крупных корпораций только АТТ («Америкэн телефон энд телеграф») провозгласила кампанию под девизом «Все дело в самой работе» и рекомендовала своим отделениям приступить к осуществлению новой теории[1]. В целом же бизнес предпочитает специализацию, более выгодную в ближайшей перспективе, самовыявлению, которое еще неизвестно чем может кончиться, поскольку требования человека безграничны. Херцберг признает, что, несмотря на достижения психологии в последние годы, мотивация все еще темный лес. Это признают и другие психологи[2].

Программы расширения функций и ответственности рабочих, проводимые под маркой «обогащения труда», вызывают сопротивление профсоюзов. «Представители профсоюзов,— жалуется социолог Дж. Гудинг,— обычно отвергают обогащение труда, видя в нем новую форму подстегивания (спид-ап), навязываемую изможденным рабочим бесчувственной администрацией, хотя некоторые лидеры и готовы принять ее». «За повышенную ответственность и повышенную выработку рабочие требуют повышенной оплаты».

Теория Херцберга призывает менеджеров приспособиться к новым явлениям, действительно имеющим место в эпоху научно-технической революции. Она обещает повысить эффективность труда путем использования инициативы и творческих способностей трудя-

---

[1] В самое последнее время широкую программу по «обогащению труда» решила развернуть английская монополия «Импириел кемикл индастриз», с тем чтобы охватить несколько десятков тысяч рабочих химических предприятий.

[2] Есть ученые, которые считают, что удовлетворенность работой не имеет значения. «В современной промышленности повышение выработки на человеко-час,— пишет Р. Дабин,— не зависит от желания, энергии, интереса и увлеченности своим трудом отдельного рабочего. С того момента, как рабочие подчинены промышленной дисциплине и надлежащим образом обучены своей специальной операции, сама технология процесса (при очень малом влиянии социальных факторов на работе) позаботится о надлежащей производительности» («International Encyclopedia of Social Sciences». N. Y., 1968, vol. 16, p. 569).

щихся, а также преодолеть отчуждение рабочих, которое она сводит к чисто техническим причинам. Эта теория извращает цель капиталистического предприятия, которая состоит не в удовлетворении потребностей (тем более высших) рабочих, а в извлечении из них максимальной выгоды. Теория «обогащения труда» внушает ложное представление, будто капитализм способен заменить материальные стимулы моральными. Как бы ни учитывали капиталисты «психологический фактор», отчуждение рабочего от труда, коренящееся в классовом антагонизме, сохраняется и не может быть преодолено никаким «обогащением».

Индустриальная психология в действии

Как ни молода индустриальная психология, она уже наложила некоторый отпечаток на тактику предпринимателей. Она оказывает непосредственное влияние на процесс производства и отношения людей. Открытие «социального человека» и роли нематериальных факторов вносит поправку в традиционные методы управления. Расширяется круг «стимуляторов», а с ним и власть предпринимателей над людьми.

Психологи открыли новые стимулы, но не придумали их. Направленные на повышение производительности труда, стимулы в конечном счете сами определяются уровнем производительности труда. Они зависят и от форм собственности; капитализм развивает такие стимулы, которые ему свойственны. Появление потребности в самовыявлении тоже обусловлено социально, но не оно характерно для капитализма. Здесь имеет место не самовыявление, а самоотчуждение рабочего в процессе труда. По словам Маркса, это самоотчуждение проявляется «в том, что труд является для рабочего чем-то *внешним*, не принадлежащим к его сущности; в том, что он в своем труде не утверждает себя, а отрицает, чувствует себя не счастливым, а несчастным, не развертывает свободно свою физическую и духовную энергию, а изнуряет свою физическую природу и разрушает свой дух... (этот опустошающий человека характер промышленного труда современные буржуазные социологи начиная с Мэйо заметили с опозданием на сто лет.— *С. Э.*). В силу

этого труд его не добровольный, а вынужденный, это — *принудительный труд*. Это не удовлетворение потребности в труде, а только *средство* для удовлетворения других потребностей, нежели потребность в труде»[1]. Не политика менеджеров, а капитализм лишает рабочего самовыявления личности, духовного творчества.

Разговор о новых стимулах возник под влиянием новых требований, которые выдвигают сами рабочие. Управлять рабочей силой прежними методами становится труднее. Здесь сказываются и изменение характера труда под влиянием научно-технической революции, изменение структуры рабочего класса, рост его культурного уровня, сознательности и организованности, усиление классовой борьбы, вынуждающей буржуазию приспосабливаться. Углубляется противоречие между способностями и потребностями человека, с одной стороны, и возможностями их реализовать — с другой, обостряется и восприятие этого противоречия рабочим, духовный потенциал которого развивается. С рабочим уже нельзя разговаривать по-старому[2].

При всем важном и бесспорном значении психологических стимулов отсюда вовсе не следует, будто материальные, денежные стимулы отходят на второй план. Хотя опыт и опроверг ограниченную теорию «экономического человека», заработная плата остается на капиталистическом предприятии основным стимулом; наемный труд есть основа капитализма. Однако на практике в новые системы денежной оплаты все более вплетаются моменты социальные и психологические (например, оплата с учетом поведения, преданности фирме, прилежания и т. п., а также вытеснение индивидуального стимулирования групповым, начиная с малой группы и кончая предприятием в це-

---

[1] *К. Маркс* и *Ф. Энгельс.* Из ранних произведений. М., 1956, стр. 563.

[2] «Отныне главный руководитель («генералист») будет придерживаться реальности не только в вопросах экономических, но также и психологических. Он будет понимать, что и в этих сферах есть грубые и упрямые факты, что нельзя одновременно «бить людей по зубам» и требовать, чтобы тебя любили» (*F. Roethlisberger.* Man in Organization. Cambridge, Mass., 1968, p. 255).

лом). При этом эти системы направлены не только на повышение интенсивности и производительности труда, но и на психологическое приобщение трудящихся к интересам капиталистических предприятий, подрыв классовой солидарности и маскировку эксплуатации[1].

* * *

Одной из форм смягчения конфликтов считается система «ненаправленных интервью»[2], которая переносит в промышленность методы психотерапии, применяемые в последние десятилетия в клиниках, где лечат невротиков и психопатов. Но здесь психотерапия служит не пациенту, а предпринимателям и применяется к здоровым людям. Опытный советник переадресует конфликты в более желательном и безобидном направлении. По словам одного из консультантов, по крайней мере половину жалоб среднего работника можно облегчить, просто дав ему возможность «выговориться». Не нужно даже ничего предпринимать в связи с этим. Надо лишь терпеливо и вежливо слушать, объясняя когда нужно, почему ничего нельзя сделать. Чтобы удовлетворить рабочих, вовсе не всегда надо выполнять их требования. Беседы служат и выявлению настроений.

Мэйо составил «правила бесед», которые легли в основу всех последующих опросов этого рода и совершенствуются по сей день. «Правила» гласили: «1. Слушай со всем вниманием; подчеркивай, показывай, что ты внимательно слушаешь. 2. Слушай — не болтай! 3. Никогда не возражай, не давай советов! 4. Слушай: а) что собеседник хочет сказать, б) чего он не хочет сказать, в) чего он не может сказать без помощи».

Иногда эти беседы проводятся в форме консультаций для рабочих и служащих. Журнал «Политикал афферс» назвал их «профессиональной имитацией дружбы на несколько часов в неделю, полезной для тех, кто эту имитацию оплачивает».

---

[1] Подробно об этом см. *М. Г. Мошенский.* Нормирование труда и заработная плата при капитализме. М., «Мысль», 1971.

[2] «Ненаправленное интервью» отличается от «направленного», где вопросы задаются по определенной программе.

Появилась новая специальность «беседчиков», или «консультантов». В компании «Вестерн электрик» сначала 30, а потом 60 штатных консультантов, освобожденных от иных обязанностей, были прикреплены к цехам завода, из расчета один консультант на 300 рабочих. Большую часть своего времени они проводили прямо на производстве, в специально отведенных местах. Беседы считались добровольными, но беседчики искали контактов; мастер мог просить «проконсультировать» того или иного беспокойного рабочего. Недалеко от цеха было расположено несколько скромно, но уютно обставленных комнат для беседы с глазу на глаз.

По инструкции такой беседчик-психолог обязан постоянно следить за признаками недовольства среди рабочих и «смягчать чрезмерные требования до того, как жалобы перерастают в серьезные беспорядки». Он должен также «переориентировать недовольство и учить рабочих думать конструктивно». Он обязан «интерпретировать» политику и порядки фирмы. «Администрация надеялась, что, приспосабливая людей к условиям, а не условия к людям, можно будет избежать жалоб, конфликтов, прогулов, низкой выработки и воинствующих профсоюзов. Она думала, что в консультациях нашла противовес той враждебной неформальной организации, которая была вскрыта во время опыта на сборке телефонных панелей» [1].

Всем своим видом и поведением беседчик должен внушать доверие. Он не столько расспрашивает, сколько уточняет. «Так, так!», «Понимаю», «Расскажите еще об этом», «Итак, вы говорите...», «Вы сказали, зарплата неправильна?», «Вы думаете, мастер несправедлив?» — таковы рекомендуемые реплики. Предполагается, что такому консультанту рабочий откроет самые сокровенные мысли и чувства, то, чего он не выскажет мастеру. Беседа должна заканчиваться на ободряющей ноте. Приободрить человека можно такими замечаниями, как, например: «Ты делаешь явные успехи, Билл!» или «Не печалься, все кончится хорошо!» «Одна беда с приободрением,—пишет Дэвис,—состоит в том, что клиент не воспринимает его. Он достаточно

[1] *L. Baritz.* The Servants of Power, p. 105.

проницателен, чтобы понимать, что советник никак не может знать, что его проблема кончится хорошо»[1].

Такую беседу, весьма похожую, сотни лет, задолго до появления термина «психотерапия», весьма искусно применяет церковь. Исповедь была сильнейшим средством воздействия церкви на верующих и, кроме того, всегда использовалась как орудие политического сыска. Баритц прямо говорит, что свою идею бесед с рабочими Мэйо заимствовал не только у психиатров, но и у католической церкви, где исповедь является «одним из самых соблазнительных рычагов контроля над мыслями, которые когда-либо изобрело человеческое остроумие».

Начиная с 40-х годов метод «глубинных интервью» нашел широкое применение в области промышленной рекламы и изучения рыночного спроса. И здесь также особенное внимание уделяют, как говорит Пакард, «технике завоевания человеческих сердец с помощью тщательно симулируемой искренности».

Чтобы «наталкивать на решения», а часто и давать советы, восстанавливать эмоциональное равновесие и устранять недовольство (каждый случай в какой-то мере индивидуален), для всего этого нужен не только особый такт, но и ориентировка в проблематике социологии и психологии, в условиях труда на предприятии и его экономике. Поэтому штатные беседчики обладают, как правило, дипломами высшей школы. Есть вузы, где специально обучают методам интервью. Иногда в роли штатного беседчика выступает священник. В одной крупной компании такой пастор-беседчик пропустил через интервью полторы тысячи рабочих и служащих. Очень ценится как интервьюер заводской врач, поскольку, как пишет Дэвис, «в глазах окружающих визит к врачу не накладывает пятна, как это временами случается при визитах к «консультанту»».

Как ни заманчива для господствующего класса теория, которая сводит причины социальных конфликтов к больной психике отдельных людей, она не помогает разобраться в действительной обстановке и управлять предприятиями. Отсылка к неврозам мало что

[1] *K. Davis.* Human Relations in Business, p. 386.

дает администратору, который должен принимать меры и наводить порядок.

Эффективность бесед неясна. «Некоторые из беседчиков искренние миссионеры, они помогают рабочим разрешать свои проблемы. Другие чувствуют, что они ничем не могут помочь и фактически как-то надувают рабочих. Мастера считают, что на первом месте продукция, а психология — потом. Управляющие смотрят на интервью скептически. Их пугает нашествие психологов и социологов. Советники вынуждены все время доказывать управляющим свою полезность»[1].

Как реагируют на индустриальную психологию рабочие?

Многие из них с законным подозрением относятся к психологам фирмы. Они убедились, что советники всегда на стороне администрации. Некоторые из психологов признают, что рабочие считают консультантов шпионами. Многие трудящиеся воспринимают беседы как унижение их человеческого достоинства[2].

Ввиду сопротивления профсоюзов такого рода интервью не получили всеобщего применения на предприятиях. Но в некоторых крупных компаниях система интервью привилась. Есть даже фирмы, где психоанализом охвачены поголовно все работники.

Главным занятием индустриального психолога остается участие в подборе рабочей силы, организация тестов. Тесты приняли массовый характер. Есть сотни тысяч тестов для различных специальностей. Тесты позволяют отсеять людей нежелательных на самой ранней стадии, до того, как они попали на производство, отобрать таких, которые отвечают требованиям предпринимателей. «Селекция есть непрерывный процесс, она имеет место не только когда человека нанимают впервые, но и когда его повышают,

[1] *M. Vincent, J. Mayers.* New Foundations for Industrial Sociology, p. 385.

[2] «Есть нечто жестокое и патетическое,— пишет французский социолог Жорж Фридман,— в этих своеобразных исповедях мужчин и женщин, которых умело заставляют изливаться о своих жизненных условиях, о своих бедах, несчастьях, больших и малых проблемах и которым только этого достаточно, чтобы почувствовать себя успокоенными».

перемещают или меняют тему задания»[1]. Редактор журнала «Форчун» Уайт назвал тесты «проникающей в душу инквизицией, которая становится обычной чертой жизни организаций, а в скором времени — и всей жизни США вообще»[2].

В последние годы с помощью тестов проверяют морально-политический облик, в особенности управленческого персонала. Разработанный университетом штата Миннесота тест для изучения личности управляющих содержит более 500 пунктов. С помощью тестов предприниматели избавляются от людей с радикальными и даже либеральными взглядами.

Признают, что в тестах немало дилетантства и даже шарлатанства со стороны организаторов и немалая доля обмана со стороны подвергающихся тестам. Самый процесс испытания представляет своего рода поле боя между испытателем и претендентом на вакантное место, который старается выложить товар лицом[3].

По поводу тестов, в особенности для администраторов, идут большие споры. Способности человека, установленные с помощью тестов, сами по себе еще не обеспечивают надлежащей работы. Последняя зависит не только от способностей, но и от стимулов к труду.

В то же время бесспорно, что применение психологических тестов и связанное с ними изучение соизмеримости между человеческими способностями и различными критериями поведения есть достижение науки. Оно ведет к повышению эффективности общественного производства и оправдало себя для тех специальностей, где могут быть более или менее точно установлены нужные физические и психологи-

---

[1] «International Encyclopedia of Social Sciences». N. Y., 1968, vol. 7, p. 226.

[2] *W. H. Whyte*. The Organization Man. N. Y., 1957, p. 189.

[3] Уайт составил даже своего рода инструкцию для кандидатов в администраторы: «Как притворяться во время тестов». В 1966 г. в Нью-Йорке вызвала много откликов книга Ч. Алекса «Как справиться с тестами». Алекс советует испытуемым ни в коем случае не высказывать каких-либо культурных и эстетических интересов, не признаваться в атеизме, подчеркивать свою религиозность, а также любовь к родителям, не проявлять невротических симптомов.

ческие свойства. Тесты оправдывают себя и при отборе руководящего персонала, иногда позволяя оценить работника в один-два дня, тогда как обычно для этого нужно было бы столько же лет. Обезличенный прием на работу с помощью тестов — дальнейшая ступень ликвидации остатков патриархальных отношений между нанимателем и работником. У заводского психолога на капиталистическом предприятии много дела. Он участвует в следующих мероприятиях:

— *Введение в предприятие нового работника, ученика.* С новичком беседуют об истории и назначении предприятия, условиях труда, о роли его работы в общем процессе, ему показывают цех, знакомят с ближайшими начальниками, говорят об открывающихся перед ним возможностях, инструктируют по технике безопасности и пр.

— *Профессиональное обучение и повышение квалификации рабочих.* Психологи участвуют в решении — кого учить (кто и в какой учебе нуждается), чему учить, как учить, как стимулировать учащихся, а также как оценивать результаты учебы и ее влияние на производительность труда. Профессиональная учеба также используется для «интеграции рабочего в предприятие». По Тиффину, она имеет три цели: «1) повышение искусства (т. е. способности рабочего к эффективному выполнению своей работы); 2) сообщение ему информации (т. е. информации о компании, ее продукции, ее политике); 3) изменение установок (т. е. создание более благоприятного отношения рабочих к администрации)» [1].

— *Разработка систем вознаграждения* (в том числе и разных систем материального стимулирования), а также оценка их эффективности.

— *«Оценка по заслугам»* — периодическая оценка каждого рабочего и его соответствия получаемой оплате. Такую систему (merit rating) завело у себя большинство крупных американских фирм.

Типичные пункты оценки: 1) качество работы (точность, экономия материалов, экономия времени; чистота, добросовестность, основательность); 2) количество работы; 3) надежность (следование инструк-

---

[1] *J. Tiffin.* Industrial Psychology. Englewood Cliffs, 1959, p. 5.

циям, рассудительность, аккуратность, табель явки на работу, соблюдение техники безопасности); 4) степень заслуживаемого доверия (склонность к сотрудничеству с администрацией, благонадежность и т. п.).

— *Разработка средств поддержания дисциплины.* Формы наказаний и наград, оценка их действия.

— *Участие в разборе жалоб.*

— Одна из обычных функций индустриального психолога — *изучение персонала*: сбор, анализ и организация информации о людях на производстве, которая может быть эффективно использована управляющими. Сюда входит и изучение реакций работников предприятия на действия администрации.

— *Участие в организации системы коммуникаций* на предприятии. Выбор и сравнительная оценка различных средств связи, проблемы содержания и доходчивости, а также «преодоления барьеров, мешающих взаимному пониманию».

— Организация предпринимательской *пропаганды и рекламы*, а также изучение рыночного спроса.

— *Мероприятия, скрашивающие процесс труда* (уменьшение монотонности, производственная эстетика и пр.).

Психологов привлекают и к *подбору административного персонала,* особенно среднего и низшего, в частности, к «раннему выявлению управленческого потенциала» (созданию резервов для выдвижения на высшую должность).

— Психологи дают *оценку поведению мастеров и другого управленческого персонала.* «Психологов привлекли к этому делу, потому что аттестация — это весьма деликатная и сложная человеческая ситуация, в которой действует целый ряд психологических факторов — опасения, беспокойство, достоинство, напряженность (стресс), награда»[1]. Хотя аттестация применяется почти повсюду, методы ее мало разработаны.

— Психологи участвуют в *повышении квалификации администраторов.* Они преподают, организуют обучение, подсказывают содержание и методы занятий, оценивают их результаты.

Психологов привлекают к разрешению конфлик-

[1] *L. Ferguson.* Social Scientists in the Plant. «Harvard Business Review», 1964, V—VI, p. 133.

тов, к определению тактики в переговорах с профсоюзом, к самим переговорам. С ними иногда советуются и об изменениях организационной схемы управления, при решении отдельных вопросов организации производства, а также технологических вопросов, если они имеют психологический аспект. Психологи дают и частные консультации управляющим.

Психолог не психиатр и не невропатолог, но он наиболее компетентное лицо на заводе, которое сталкивается с нервными и психическими расстройствами, представляющими серьезную проблему на предприятиях США. На первом месте среди этих расстройств стоят всякого рода функциональные расстройства нервной системы, так называемые неврозы.

Известный психиатр А. Корнхаузер обследовал около 700 рабочих с 13 автомобильных заводов в Детройте. Он был потрясен тем, что психическое состояние одной трети изученных им рабочих оказалось «ниже среднего». «Психиатры считают,— писал журнал «Тайм», — что каждый четвертый американский рабочий страдает каким-либо психическим нарушением. Психические расстройства вызывают больше прогулов, чем все прочие болезни, не считая обычной простуды»[1].

Г. Бреннер, профессор социологии Иэльского университета, проследил связь между экономическими циклами и поступлением душевнобольных в нью-йоркские больницы за 50 лет. Главной причиной психических заболеваний в США он считает потерю работы или боязнь потерять ее. Он показал, что на протяжении 1910—1960 гг. кривая психических заболеваний прямо соответствовала движению экономической конъюнктуры, достигая пика во времена кризисов.

Социологи объясняют рост неврозов в промышленности прежде всего чрезмерной интенсификацией самого труда, резким возрастанием нервно-психического переутомления. Среди причин промышленных неврозов указывают на «чувство слабости и ничтожества перед могучими машинами и непонятными промышленными процессами, которые воспринимаются как враги»[2], «отсутствие смысла существования у сотен

[1] «The Time», 30. V. 1960.

[2] *M. Vincent, J. Mayers.* New Foundations for Industrial Sociology, p. 55.

тысяч людей, которые большую часть своего времени прикованы к социально отчуждающей машинной системе»[1].

Одна треть из сотни ведущих американских корпораций содержит штатных психиатров, другие привлекают психиатров и психоаналитиков для консультаций. Но врач не в силах изменить социальные условия, травмировавшие его пациента-невротика, он может только помочь ему приспособиться к этим условиям. Как говорит И. Кон, психотерапия этого типа подменяет критику общества самокритикой личности.

Инженерная психология

Большая группа вопросов, которыми занимается специалист-психолог в промышленности, относится к инженерной психологии, науке, возможно самой молодой (она существует не более двух десятилетий), выделившейся из промышленной психологии. Ее возникновение связано с развитием электроники, кибернетики, с использованием теории информации. Ее назначение — обеспечить надежность работы сложной системы «человек — техника», помочь «притирке» их друг к другу. По определению Тиффина, «задача инженерной психологии (ее называют также «человеческой инженерией» и «эргономикой») состоит, вообще говоря, в таком проектировании оборудования, рабочего пространства и окружающей среды, которое облегчило бы прием информации, решения и действия человека в системе, с тем чтобы оптимизировать «выдачу» всей системы»[2]. Инженерная психология изучает влияние на эффективность труда — помещения, освещения, отопления, влажности, вентиляции, шумов, вибрации, окраски и пр.

Повышение интенсивности труда имеет свои границы, физиологические, а также социальные, определяемые сопротивлением рабочих. Погоня за прибылью постоянно нарушает эти границы, что приводит к истощению и подрыву здоровья рабочих. Наступает мо-

---

[1] «American Journal of Sociology», 1966, XI, p. 317.
[2] *J. Tiffin.* Industrial Psychology, p. 461.

мент, когда (как это отмечал еще Маркс) повышенное изнашивание рабочей силы уже не перекрывается более высокой заработной платой. Так повышение интенсивности труда превращается в свою противоположность, оно приводит не только к падению выработки и качества, но также к тяжелым психологическим и социальным последствиям. Поэтому психологи добиваются оптимальных режимов труда, предлагают защитительные меры, медицинский контроль, наиболее рациональные ритмы, чередование смен, перерывы и пр.

Ученые предлагают сгладить бессодержательность рабочего процесса, изобретают средства для проявления творческого инстинкта. Среди них — совмещение профессий, взаимная подмена, введение в работу известного разнообразия, расширение числа выполняемых операций, возможность самим работникам регулировать темпы и создавать задел, размещение оборудования, позволяющее рабочим общаться, выдвижение «промежуточных целей», возможность видеть свои изделия, наконец, возможность «связать свою работу с общими достижениями фирмы», «гордость за свою фирму». Здесь инженерная психология смыкается с психологией социальной.

Инженерная психология занимается также борьбой с травматизмом (выделяют даже психологию техники безопасности). Переутомленный рабочий более предрасположен к несчастным случаям. Психологи считают, что девять десятых несчастных случаев зависит от психики. Интенсификация трудового процесса ведет к росту числа несчастных случаев. В 1970 г. 2500 тыс. человек в США стали жертвами производственных травм. По данным Национального совета по технике безопасности, травматизм обходится промышленности 4,2 млрд. долл. Рабочее время, потерянное предприятиями из-за несчастных случаев на производстве, вдесятеро превышает потери рабочего времени от забастовок и других производственных простоев. Вокруг техники безопасности возникают самые острые социальные конфликты. Травматизм растет в результате интенсификации труда, многие меры по технике безопасности принимаются под большим нажимом рабочих.

В автоматических системах повысилась ответственность рабочего-оператора. Маленький срыв, вызванный ненадежностью оператора, может закончиться тяжелой аварией с неисчислимыми потерями для предприятия. Психологов привлекают к проектированию орудий труда и органов контроля и управления машинами и агрегатами. Инженер-психолог участвует и в организации новых процессов, в подборе операторов, в нормировании труда, в разработке методов оплаты, надзора, контроля за качеством. Автоматизация на капиталистических предприятиях ведет к дальнейшей интенсификации труда, причем труда более сложного.

* * *

Возникновение индустриальной психологии, ее развитие и применение крупным капиталом — новое явление современности. Индустриальная психология расширяет диапазон средств эксплуатации, ставит на службу предпринимателям прогресс науки и техники в области управления человеческим поведением и этим усиливает власть капитала.

Индустриальная психология, как и социальная психология в целом, играет и идеологическую роль, переадресуя источники социальных конфликтов в сферу психики, это роднит ее с индустриальной социологией.

Наряду с этим зарубежная индустриальная психология содержит и такие черты, которые могут служить научному познанию и практике. Это прежде всего относится к инженерной психологии (система «человек — машина»), к таким достижениям науки, как тесты, к влиянию условий труда на психику, к проблеме психологической совместимости и пр. [1]

Индустриальная психология продолжает развиваться в США и в других странах Запада. В последнее время она занимается и такими более общими вопросами, как социально-психологические последствия научно-технической революции, проблема отчуждения,

---

[1] Применению индустриальной психологии на социалистических предприятиях посвящены книги: *Е. Вендров.* Психологические проблемы управления. М., 1969; *В. Шепель.* Стимулирование труда (психологический аспект). М., 1969.

психология управления. При всем том ее успехи и степень применения не следует преувеличивать[1].

Хотя число психологов на предприятиях и растет, управляющие относятся крайне осторожно ко всяким их рекомендациям. Их предложения принимают, если они сулят непосредственную выгоду. Наиболее прочно психологи утвердились в области отбора и обучения рабочей силы. Рабочие вполне обоснованно видят в них агентов предпринимателей, обогащающих потогонную систему новыми «научными» ухищрениями.

---

[1] Как пишет Т. Шибутани, профессор Калифорнийского университета, «даже лучшие экспериментальные работы еще недостаточно зрелы и всего лишь выявляют некоторую взаимосвязь между неточно определяемыми переменными... Научное изучение человеческого поведения еще не вышло из детского возраста... В этой области существует почти столько же концепций, сколько социальных психологов... Достижения все еще более чем скромны» (*Т. Шибутани.* Социальная психология. М., 1969, стр. 14—16, 29).

ГЛАВА 5

«УЧАСТИЕ» БЕЗ УЧАСТИЯ

Выше было сказано, что в Хоторне Мэйо и его сотрудники иногда советовались с группой работниц насчет изменений в условиях труда, это содействовало повышению выработки. С тех пор «участие в решениях» — важнейшая часть теории «человеческих отношений» и одна из основных проблем индустриальной социологии. Психологи доказали, что люди работают охотнее и лучше, если они выполняют такие решения, в которых они сами участвовали, а не то, что им навязано.

В последние годы появились сообщения о нескольких новых социальных экспериментах на предприятиях. В известном смысле они углубляли опыты Мэйо. Печать преподносила результаты опытов как сенсацию. Организаторы этих опытов пытались в нарушение всех традиций привлечь рабочих к решениям какого-то круга производственных вопросов. Оказалось, что рядовые рабочие, которым удалось внушить «чувство участия», высказали много ценных мыслей.

В. Пакард, американский социолог, рассказал о небывалом происшествии, которое его поразило. Дело было на одном из заводов Юнайтед Стэйтс стил компани, близ Питсбурга. На заводе рос травматизм, и компания несла из-за этого большие убытки. С несчастными случаями боролись «авторитарными средствами» — вывешивали правила по технике безопасности, нарушителей карали и увольняли с работы. Не помогало. И тогда, как пишет В. Пакард, «руководство компании решилось на небывалый, «психологический» подход. Рабочих стали собирать группами по три-четыре человека и узнавать их мнение о том, как

те или иные операции исполнять более безопасно. Таких бесед состоялись тысячи. Они происходили в опрятных комнатах для заседаний. Подавали кофе. В моем присутствии одна из групп анализировала шаг за шагом свою работу, где звено из восьми человек подымает рельсы весом 1000 фунтов и кладет их на положенное место. Это было волнующее зрелище! — восклицает Пакард.— Эти рабочие спорили о том, кому подавать сигнал подъема, как ставить ноги и т. д. Седовласый рабочий по имени Чарли встал и продемонстрировал теории, продуманные им за много лет. Впервые эти люди увидели, что их труд, хотя и физический, имеет смысл, что с их советом кто-то считается и что они сами могут повысить безопасность и эффективность своих операций»[1]. После этих совещаний травматизм якобы снизился втрое!

«Когда рабочие сами управляют собой». Под таким заголовком журнал «Бизнес уик» описал эксперимент на небольшом заводе электронно-измерительных приборов фирмы «Нонлиниер системс» в Калифорнии. Президент этой фирмы, по словам журнала, увлекается социологией. К началу опыта (в 1960 г.) здесь было занято 225 человек, главным образом женщины, работавшие на конвейере. На заводе были впервые осуществлены новейшие принципы управления, предложенные А. Маслоу, Р. Ликертом, Ф. Херцбергом и другими. Выбросили табельные часы. Отказались от сдельщины. Всех работниц перевели на дневную ставку несколько выше обычной заработной платы в данной местности. (Одновременно была установлена «система оценок», позволившая значительно повышать оплату при большом повышении выработки.) Конвейер упразднили и всех работниц разбили на 16 самостоятельных сборочных бригад по 7—8 человек во главе с техником-консультантом. Отныне каждая такая бригада стала изготовлять законченную продукцию (вплоть до упаковки), сама распределяла между собой обязанности и устанавливала темпы работы. Как подчеркнул представитель фирмы, важно было, чтобы каждая работница видела перед собой готовую продукцию в целом. Кроме того, по его же словам, «соз-

[1] *V. Packard.* The Status Seekers. N. Y., 1964, p. 297.

данные малые группы удовлетворяли потребность в социальном общении — поделиться новостями, поболтать, а также помогать друг другу». Группа стала отвечать и за качество, должность инспектора отменила. За ходом опыта следили социологи.

Результат: после двух лет выработка на человека выросла на 30%. Резко снизились рекламации покупателей, сократились прогулы, исчезли хищения. «Предоставленные собственному уму,— изумлялся «Бизнес уик»,— некоторые работницы подтвердили идеи теоретиков, они расширили свою роль на производстве, обнаружили неожиданные таланты. Прежние простые работницы теперь сами составляют инструкции по сборке»[1]. Многие из них посещают курсы повышения квалификации. Группы не только перестали ограничивать выработку, но делятся опытом — «феномен почти неслыханный при обычных системах работы». «И ко всему этому,— замечает профессор Макгрегор, виднейший индустриальный психолог, подробно разбирающий этот опыт,— они сами себе полиция. Они требуют у начальства, чтобы оно уволило лентяев, которые упорно не подчиняются групповым требованиям (нормам)»[2]. Маленькая фирма «Нонлинер системс» стала знаменита, как некогда «Вестерн электрик». Приходят запросы из разных стран мира[3].

Несколько ранее состоялись опыты (о них уже говорится во всех учебниках индустриальной социологии) на швейной фабрике в Вирджинии, где было занято 600 человек, также главным образом женщин. Здесь часто переводили людей на другие операции (это было связано с изменением фасонов), и каждый раз это вызывало падение выработки, недовольство и озлобление, «агрессивные акты» против администрации. По предложению социологов (из Мичиганского университета), новые операции и нормы выработки в некоторых группах работниц стали предварительно обсуждаться на собраниях. Работницы сразу же внес-

[1] «When Workers Manage Themselves». «Business Week», 1965, 20. III, p. 94.

[2] *D. McGregor*. The Professional Manager, p. 89.

[3] Эта ндиллия, однако, продолжалась недолго. Как сообщал «Форчун» (в ноябре 1970 г.), отказ от конвейера н переход к сборке вольтметров по группам прнвел к хаосу. Фнрма вернулась к прежнему технологнческому процессу.

ли множество ценных предложений. «Их поступало так много, что стенографистка еле поспевала записывать». Новые операции были быстро освоены, а нормы выработки превзойдены. Никто не уволился. Так были доказаны гипотезы социологов: «Чем больше участие группы в переменах, тем меньше ее сопротивление переменам и тем быстрее переучивание новым видам работы». «Текучесть и агрессия обратно пропорциональны размерам участия»[1].

К числу наиболее известных принадлежат опыты на заводах «Харвуд мэнюфекчуринг корпорэйшн», начатые в 1939 г. и продолжавшиеся более 25 лет. Первоначально этими опытами руководил К. Левин, основатель так называемой школы «групповой динамики», которого А. Мэрроу, докладчик на конгрессе Американской психологической ассоциации в 1964 г. назвал «пророком и пионером науки о человеческих отношениях». Левин привлек к своему опыту большую группу психологов и социологов из Мичиганского университета. Опыты сначала велись с малыми группами, а с годами охватили тысячи работников.

Как же выглядело в этом случае «участие»? «Рабочих, не выполнявших норму, собирали и разрешали им высказывать жалобы по поводу машин, материалов и других факторов, влияющих на выработку. Затем председатель обещал им по возможности принять меры. В заключение он спрашивал, сколько единиц в час они сумеют сделать в течение ближайшей декады. Когда они сами устанавливали повышенное задание, они неизменно выполняли его. Если же группа не принимала решения, или если решение было навязано ей председателем, то повышения выработки не наступало»[2].

Производственные показатели (текучесть, качество, издержки) на этих заводах улучшились, хотя трудно сказать, в какой мере это было вызвано экспериментами, потому что одновременно проводилась рационализация технологического процесса.

Самый крупный опыт был проведен, уже в последние годы, на двух заводах по производству радарного

---

[1] *L. Broom, Ph. Selznik.* Sociology. N. Y., 1963, p. 659—660.

[2] *E. Dale.* Management. Theory and Practice. N. Y., 1965, p. 469.

оборудования фирмы «Тексас инструментс» в Этглборо. Опыт охватил более 1500 рабочих и мастеров и продолжался два года. На этих заводах (здесь также не было профсоюза) стали регулярно собирать группы рабочих вместе с мастерами и инженерами и ставить перед ними конкретные вопросы технологии и организации их труда. После некоторого сопротивления и здесь начали поступать всевозможные идеи, «даже лучшие, чем у мастеров и управляющих», по поводу условий труда, содержания оборудования, перерывов, качества продукции и пр. Рабочие взяли на себя и частичный контроль за качеством. «Дело дошло до того, что рабочие стали учить мастеров, в особенности начинающих».

И здесь улучшились производственные показатели. Организаторы опыта подчеркивают и психологические последствия. Они приводят слова одного рабочего; его обошли премией, и он был недоволен, но утешался: «по крайней мере, с нами теперь считаются как с людьми»...[1]

Мы привели некоторые наиболее известные опыты привлечения рабочих к «участию в решениях». Таких опытов пока немного — буквально единицы. У них есть некоторые общие черты.

1. Опыты показали прежде всего, что привлечение рабочих к участию в решениях, использование их сметки, способностей и талантов, даже в урезанной, навязанной им предпринимателями форме, ведет, как правило, к повышению эффективности производства.

2. Во всех этих случаях инициатором и распорядителем «участия» выступает администрация. Она совершает в самом деле неслыханный в капиталистической практике шаг — приглашает рабочих высказываться о работе, которую всегда надлежало выполнять беспрекословно. Но роль рабочих при этом пассивная. Администрация снисходительно прислушивается к их совещательному голосу. При всей новизне

[1] «Harvard Business Review». 1970, V—VI, p. 110. В этой компании приняты меры, чтобы устранить внешние различия между рабочими и служащими: уничтожены отдельные столовые, отдельные стоянки для автомашин, конторы имеют спартанский вид. В некоторых фирмах запрещены выражения «рабочий», «повременщик», убраны табельные часы, рабочие получают, как и служащие, месячное жалованье и т. п.

дела, в этом «участии» полностью сохраняется патерналистский подход в том смысле, что во всех отношениях оно зависит от администрации. «Участие» в любой момент может быть отменено. Выполнение рекомендаций также зависит от усмотрения начальства.

3. Хотя рабочим противостоит административная организация, «участие» не сопровождается организацией их самих. Никакой организации рабочих! Ни в коем случае «участником» не выступает профсоюз. Характерно заявление докладчика на 14-й конференции по вопросам организации производства в Нью-Йорке Л. Ньюмена. «Давайте рабочим почувствовать, что они участвуют в решениях, касающихся их. Но этот принцип,— подчеркнул докладчик,— ни в коем случае не подразумевает комитетов или других мероприятий, которые могли бы выхолостить или свести на нет решение управления»[1]. По мнению Б. Селикмена, «метод консультаций есть форма создания общественного мнения внутри фирмы в поддержку политики управления. Консультация есть скорее политический прием»[2].

4. Сверчок да знает свой шесток! Круг «решений» (точнее консультаций) ограничен мелкими вопросами, касающимися непосредственно рабочего места и не имеющими принципиального значения. Это техника безопасности, бытовые условия труда, иногда технология отдельных операций. Администрация допускает высказывания рабочих, поскольку они ведут к снижению издержек производства. Никакого существенного влияния на дела фирмы решения рабочих, принимаемые с соизволения предпринимателя, оказать не могут.

Социологи сравнивают и оценивают различные концепции «участия». Они доказывают, что советоваться с рабочими выгодно. Управляющие временами поражались их изобретательности и способностями. Но обычно эта выдумка и таланты используются рабочими как средство самозащиты, не в пользу предпринимателей, а против них[3]. «Большинство рабочих лишено

---

[1] «Advanced Management», 1959, VII—VIII, p. 16.

[2] «Harvard Business Review», 1958, IX—X, p. 130.

[3] «Во многих случаях рабочие скрывают арсенал тайного оружия — шаблонов и приспособлений, которые могут быть использованы для ускорения работы по сравнению с установлен-

всякой возможности проявить свои способности, за исключением изобретательности по части ограничения выработки»[1]. По мнению социологов, интеллектуальные способности рабочих находят себе выход главным образом в саботаже, в сопротивлении мастерам, в профсоюзной активности, а также вне производства — в нерабочее время в форме всяких поделок, где может проявиться «инстинкт мастерства», подавляемый на работе. «Сколько теряет промышленность, лишая рабочего всякого творческого отношения к работе? Можно смело предположить, что она теряет от этого гораздо больше, чем приобретает»,— писал орган предпринимателей «Адвансед менеджмент».

«Наши исследования показывают,— писал П. Дракер,— что резерв производительности, лежащий в отношении рабочего к труду, не меньше, чем тот, который скрывается в принципе массовой продукции. Если бы удалось привить производственным рабочим «менеджерское отношение» к труду, это привело бы почти к взрывчатому увеличению выработки и производительности, может быть, даже удвоило бы продукцию»[2].

Капиталисты несут большие потери от того, что рабочие не испытывают «менеджерского» отношения к производству, считают его не своим, а враждебным. Но кроме непосредственных материальных потерь вопрос имеет еще и другую сторону. Отчужденное отношение к собственному труду превращается в отчужденность к системе, обрекающей рабочего на такой труд. Вот как сформулировал эту проблему «Форчун», ведущий журнал монополий:

«В нынешней предпринимательской системе есть дефект, который может оказаться роковым, если он не будет устранен... Система частного предпринимательства в общем исключает рабочего из процесса пред-

---

ной нормой. Эти изобретения оказывают большую честь остроумию американского рабочего. Они свидетельствуют о знаниях машинных операций, которые были бы очень ценны для администрации. Но эти знания тщательно скрываются, чтобы использовать их в битве против нормировщика» (*W. F. Whyte*. Money and Motivation. N. Y., 1955, p. 17, 234).

[1] *E. Chinoy*. Automobile Workers and American Dream. Garden City, 1955, p. XVII.

[2] *P. Drucker*. The New Society, p. 160.

принимательства. Он — наемный работник, который не должен думать о таких таинственных материях, как производительность и издержки, не говоря уже о сбыте и конкурентных ценах. Его мозг не нужен, его любовь к соперничеству отвергается, его потребность в стимулах, кроме денежных, отрицается»[1].

Внушить чувство участия с этой точки зрения необходимо ради сохранения капиталистической системы в целом, т. е. диктуется также и политическими соображениями. «Э. Мэйо и другие,—утверждал «Форчун»,— показали, что не так важны материальные блага, как удовлетворенность работой, ее оценка окружающими. С этим связано и не менее важное чувство — чувство участия в делах корпорации, сознание, что ты являешься ее партнером, конечно, не будучи полностью таковым. Проблема состоит в том, как вызвать такое отношение у рабочего, как заставить его почувствовать свое участие в управлении производством. Это имеет громадное значение... Но проблема и в том, чтобы не дать рабочим слишком много прав»[2].

Не только отдельные компании, которые проводят у себя рискованные опыты, но и все средства идеологического воздействия монополий уверяют рабочего, что он равноправный партнер в системе частного предпринимательства. Во имя этой политической точки зрения, т. е. во имя интересов капитала в целом, некоторые сторонники участия предлагают даже кое-чем поступиться. В ряде случаев рабочим предоставили право оценивать своих мастеров и даже выдвигать кандидатов в мастера, участвовать в присвоении тарифных разрядов, в разработке правил внутреннего распорядка, графиков отпусков, обсуждать способы борьбы с браком, меры по снижению издержек производства, способы распределения премий, бытовые условия труда (раздевалки, туалеты и пр.). Эти вопросы не безразличны рабочим, от них в значительной мере зависит и «психологический климат» на предприятии. Устранение несправедливостей частного порядка должно предотвратить конфликты и скрыть от рабочих их действительное положение эксплуатируемых.

---

[1] «Fortune», 1950, I, p. 61.
[2] «Fortune», 1951, II, p. 154.

Участие в прибылях

«Участие» в социологической литературе трактуется то как участие в решениях, то как участие в прибылях. В обоих случаях речь идет о том, чтобы привить рабочему хозяйский интерес.

Участие в прибылях состоит в том, что предприниматели решают выплачивать рабочим в добавление к заработной плате какую-то долю чистой прибыли. Выплаты могут быть пропорциональны основной зарплате, могут зависеть от квалификации, от стажа работы или других соображений. Выплачиваемая премия (иногда ее называют «дивидендом», что должно создавать иллюзии хозяина) зависит не от выработки, а от прибылей фирмы, определяемых многими факторами, которые от рабочих не зависят (например, состоянием рынка сбыта), а также от распределения прибыли компанией. При таком положении рабочий не улавливает связи между собственным трудом и размерами премии (и в этом с давних пор видят недостаток такой системы «участия»), но становится заинтересован в благополучии фирмы, от которой ждет выигрыша, как в лотерее.

В сущности это система коллективного стимулирования. Капитал использует комбинированный характер труда для взаимного подстегивания рабочих[1]. Это также и форма патерналистских подачек определенным группам рабочих.

«Все в общем согласны,— писал журнал «Тайм»,— что участие в прибылях обычно заставляет рабочих больше мыслить издержками производства и лучше работать. Там, где заведено участие в прибылях, менеджеры замечают, как рабочие выключают ненужный свет, заботливо ухаживают за своими машинами, сберегают материалы, которые в ином случае пошли бы в отходы, а иногда даже критикуют плохую работу своих товарищей»[2]. Считается, что там, где есть уча-

[1] По словам Н. Гаузнера, коллективному стимулированию содействует высокомеханизированный и автоматизированный характер современного производства, где индивидуальные усилия рабочих растворяются в общих итогах комбинированного труда и не поддаются учету. (См. *Н. Д. Гаузнер*. Научно-технический прогресс и рабочий класс США. М., «Наука», 1968, стр. 208).

[2] «The Time», 29. XI. 1963, p. 50.

стие в прибылях, меньше стачек. В большинстве таких предприятий рабочие не состоят в профсоюзе.

«Участие» должно закрепить на предприятии лучших рабочих. Лишь около одной пятой фирм выплачивают рабочим «дивиденды» наличными. Остальные четыре пятых накопляют эти суммы и выплачивают рабочим лишь при увольнении с работы, в среднем раз в десять лет. Иногда платят акциями [1]. В то же время суммы, распределяемые среди рабочих под видом участия в прибылях, вычитаются из общей прибыли, облагаемой налогом, и «участие», таким образом, становится формой обхода уплаты налогов. Некоторые (например, П. Дракер) даже видят в этом главную выгоду от участия в прибылях.

Индустриальная социология не сказала здесь ничего нового. Эта форма социальной демагогии зародилась еще в прошлом веке, если не раньше. Маркс видит в этом или подкуп отдельных надсмотрщиков или «особый способ надувать рабочих и *незаконно удерживать* у них *часть их заработной платы* в более ненадежной форме прибыли, зависящей от состояния предприятия» [2]. Среди рабочих она никогда не была популярна и не имела сколько-нибудь широкого распространения. Интерес предпринимателей к ней усилился после второй мировой войны, когда государство поощрило ее налоговыми льготами.

Как пример участия в прибылях, единственный в своем роде, приводят завод электросварочного оборудования «Линкольн электрик» в Кливленде. Из 700 рабочих 350 — акционеры, им принадлежит 15% акций. Здесь нет профсоюза. Изданный фирмой «Спутник рабочего» утверждает, что заработки у Линкольна самые высокие. Президента компании и автора этой

---

[1] По словам журнала «Даис ревью», компания «Миннесота майнинг» придумала, как побудить своих работников становиться акционерами. Для этого она дарит акцию ценой 120 долл. детям, родившимся в день Нового года. Предусмотрено, если родятся близнецы, то каждый из двойняшек или тройняшек имеет право на свою акцию. Очерки и фотоснимки «бэби-акционеров» помещаются на видных местах. «Компания,— пишет журнал,— полагает, что рабочие-акционеры помогут заглушить вредные сплетни насчет ее прибылей и акционерной политики» («Dun's Review and Modern Industry», 1959, VIII, p. 94).

[2] *К. Маркс* и *Ф. Энгельс*. Соч., т. 46, ч. I, стр. 241.

системы «участия» Джемса Линкольна рабочие называют (если верить журналу «Тайм»), «наш любимый благодетель». Линкольн изложил свою философию в книге «Управление через стимулирование: новый подход к человеческим отношениям в промышленности и бизнесе». В ней явно чувствуется влияние Мэйо, хотя автор ссылается и на святых апостолов.

Цель предприятия, уверяет Линкольн, вовсе не нажива «отсутствующих акционеров», а благо потребителя, и в этом надо убедить рабочих. Надо возбудить в них такой же спортивный дух, который отличает, например, игроков в футбол, жажду отличиться, стать «звездой». И тогда производительность вырастет вдесятеро. Одно лишь участие в прибылях этого не дает.

«Бросьте вызов способностям рабочего,— советует Линкольн предпринимателям.— Дайте ему задание, превышающее его нынешние способности, и возбудите энтузиазм к его исполнению. Продолжайте нажимать на рабочих: как только выполнено задание, не тяните с постановкой новых заданий. Не давайте людям релаксации, расслабления, мысли о том, что цель уже достигнута...» [1]

На заводе есть совещательный комитет, куда входят представители цехов. Трижды в год оценивается вклад каждого работника в успехи предприятия и по сумме оценок, по количеству и качеству работы, а также и по старательности рабочего и преданности фирме определяется его доля в распределяемой части прибыли, которая как бы дополняет его сдельную оплату. Перед этим выплачивают дивиденд акционерам. Этот дивиденд называют здесь «заработной платой капитала» — в полном соответствии с вульгарной политической экономией.

Главной причиной, которая мешает повсеместному принятию его системы, Линкольн считает недоверие рабочих к администрации. Но против такой системы и те акционеры, которые не желают расставаться с частью прибыли, а также «боссы старого типа, которые боятся, что их руководство будет поставлено под вопрос» [2].

---

[1] *J. Lincoln.* Incentive Management. Cleveland, 1957, p. 115.
[2] Там же, p. 130.

На заводе доведена до предела интенсивность труда, высока и текучесть, особенно среди новых рабочих; многие из них не выдерживают напряжения. Вот что заявил представитель профсоюза в Кливленде: «Люди сжигают себя. Линкольн нанимает людей работать ужасающе быстрыми темпами. Если настанет день, когда фирма окажется не в состоянии выплачивать такие премии или люди поймут, что жизнь дана не только для того, чтобы убивать себя за деньги, компания Линкольна окажется перед трудностями» [1].

Джозеф Скэнлон, профсоюзный деятель (позднее преподаватель Массачусетского технологического института), в конце 30-х годов придумал свой план коллективного стимулирования, на первых порах усердно рекламированный как образец «промышленной демократии». Он имел некоторый успех на небольшом заводе по производству сверл фирмы Лапойнт с несколькими сотнями рабочих. Новый план ввели в 1947 г. Инициатором был местный профсоюз. Фактически план явился одной из систем коллективного «многофакторного» стимулирования, роль которых в последние годы возрастает.

Премия по плану Скэнлона зависит не от прибыли, а от размера издержек на заработную плату (в продажной цене готовой продукции). Экономия от снижения этих издержек, «зависящих от рабочих», делится ежемесячно между предпринимателями и всеми работниками фирмы. В результате рабочие получают известную часть экономии от повышения интенсивности собственного труда. Нет никаких индивидуальных премий. Расчет взят на участие рабочих в рационализации. Смешанные комиссии рассматривают рабочие предложения и рекомендуют их начальникам цехов или дирекции.

В первые годы, хотя премия выпадала далеко не всегда, на заводе Лапойнт выросли производительность труда и заработки рабочих. Группа видных социологов, изучавшая опыт на месте, установила, что рабочие помогают фирме конкурировать на рынке — работают быстрее, берегут оборудование и вносят

[1] *J. Glover.* The Administrator. Cases on Human Relations in Business. Homewood, 1957, p. 542.

предложения, направленные на экономию, даже критикуют администрацию. Они, по словам ученых, уже не радуются, когда испортилась машина, перестали «обманывать начальство», не работают, как прежде, слепо по ошибочным чертежам, не ограничивают выработку (к тому же индивидуальная сдельщина была отменена). Фирма сократила число мастеров, а также расходы на ремонт. Но потом дела пошли хуже. «Успех в таком деле, как план Скэнлона,— писал Уайт,— требует подлинной революции в представлении управляющих об их функциях и их поведении по отношению к рабочим и к представителям союза. Тем управляющим, которые поглощены защитой своих прерогатив, лучше совсем не заниматься планом Скэнлона»[1]. Такой психологической революции, видимо, не произошло. Через пятнадцать лет (в 1967 г.) социологи в том же примерно составе снова обследовали завод. К этому времени владельцы завода сменились. «План» формально еще оставался. Но работа шла медленно, станки оказались устарелыми, многие из них были не загружены. Премии еще платили, хотя никому не были ясны ни издержки по рабочей силе, ни база для их начисления. В целом издержки даже выросли. Ухудшились отношения с профсоюзом. Единственное, что поддерживало завод, это, по заявлению ученых, вьетнамская война: сверлильный инструмент понадобился для производства реактивных двигателей. «Но что будет, если вьетнамский бум спадет?» Социологи пришли к выводу: «план Скэнлона на этом заводе, очевидно, не оправдал себя»[2]. Сам Скэнлон был вынужден признать, что в конечном счете «не получилось никакого духа участия, план был основан на лицемерии и недоверии и выродился в состязание, кто кого перехитрит». В настоящее время план Скэнлона применяется почти исключительно на небольших предприятиях (если не считать фирмы «Кайзер»). «Он имеет ограниченный успех в тех немногих особых случаях, когда и профсоюз и дирекция отчаянно ищут способы сохранить позиции компании на рынке».

---

[1] *W. F. Whyte.* Money and Motivation, p. 185.

[2] *H. Northrup.* The Cases of Industrial Peace Revisited. «Industrial and Labor Relations Review», 1968, X, p. 42, 46.

После всеобщей стачки сталелитейщиков в 1962 г., продолжавшейся четыре месяца, на металлургическом заводе «Кайзер стил корпорейшн» в Калифорнии с 7 тыс. рабочих и служащих и годовой выплавкой 2 млн. т стали был принят, по соглашению с профсоюзом и в порядке эксперимента, долгосрочный «план участия в прогрессе». Его подготовляла группа университетских социологов в течение трех лет. Это был несколько измененный план Скэнлона, но без совместных комиссий рабочих и администрации. Принятие плана сопровождалось большой шумихой. Председателя правления Кайзера по этому случаю принял президент Дж. Кеннеди. Тогдашний лидер союза сталелитейщиков Макдональд назвал новую систему «величайшим шагом союза и просвещенного управления на пути к достижению промышленного мира». Компания получила гарантию от забастовок на четыре года (позднее план был продлен до 1971 г.). За это вместо повышения зарплаты рабочие получили долю (около одной трети) от будущего снижения издержек производства. Компания обязалась также не увольнять рабочих, вытесненных новой технологией, а перемещать их на другие места (но сохраняла право увольнений при ухудшении конъюнктуры). Одновременно была отменена индивидуальная и бригадная сдельщина. Индивидуальная сдельщина не годилась и для новой технологии — компания вводила автоматику.

«Рабочие стали капиталистами,— сказал один из управляющих компании.— Теперь они начинают понимать, чего стоят материалы и услуги». Они подбирают упавшие гвозди. После перерывов они скорее возвращаются. Снизились прогулы по болезни, потому что за дни прогулов премиальные боны не выплачиваются. Несмотря на все это, «план» не раз висел на волоске, рабочие и профсоюзы часто высказывали в нем сомнения. Подражателей среди крупных компаний он пока не нашел. «План Кайзера мог бы стать предвестником новой системы стимулирования, отвечающей новым требованиям века автоматики,— писал «Данс ревью».— Но есть одно неодолимое препятствие: многие предприниматели будут бешено сопротивляться всякому просачиванию сведений об издерж-

ках производства, всякому раскрытию коммерческих книг»[1].

Автомобильная компания «Америкэн моторс» с 27 тыс. рабочих и служащих едва ли не единственное крупное промышленное предприятие, где введено (с 1961 г.) участие в прибылях. Лидер профсоюза автомобильных рабочих Рейтер назвал договор с этой фирмой «самым важным и историческим коллективным соглашением, которое когда-либо было подписано в США»; с тех пор он неоднократно, но безуспешно пытался применить его и в других автомобильных компаниях.

Одну треть премий здесь выдают рабочим акциями компании (но без права их продажи), а остальные две трети идут на некоторые дополнительные социальные выплаты. В других автомобильных компаниях рабочие получают такие выплаты (пенсии, лечение и пр.) большей частью по коллективным договорам. Но в данном случае фирма предпочитает поставить их в зависимость от своих прибылей. Так участие в прибылях становится средством финансирования социальной политики монополий. Указывают, что компания заработала миллионы долларов на этом соглашении, а также увеличила свою власть над профсоюзом. «План «Америкэн моторс»,— оценивал П. Дракер,— весьма далекий, как утверждали некоторые критики, от «победы социализма», представляет собой небольшую, но явную победу управляющих»[2]. Что касается мнений рабочих, то, как признавал «Бизнес уик», среди них и через два года после введения плана недовольство не прекратилось. «Смешанные комиссии мало чего достигли в смысле улучшения отношений». На одном из двух заводов компании рабочие отвергли этот план с самого начала.

Капиталистическая печать утверждает, что участие в прибылях в последние десятилетия успешно развивается. В самом деле, число фирм, где введено участие в прибылях, составляло в США в 1955 г. 9 тыс., в 1961 г. — 36 тыс., в 1963 г. — 50 тыс. и в 1967 г. — 135 тыс. Эта последняя цифра равна одной пятой об-

[1] «Dun's Review», 1963, III, p. 48.

[2] *P. Drucker.* Profit Sharing Profit or Loss. «The New York Times Magazine», 1961, 13. X, p. 125.

щего количества фирм с числом занятых свыше 20 человек. Но крупных предприятий с участием в прибылях по-прежнему очень мало. Притом участвуют в прибылях в основном не рабочие, а служащие этих мелких предприятий, и к тому же не все служащие, а отдельные лица на более высоких должностях. В 1967 г. участием в прибылях в той или иной форме было охвачено 25% общего числа служащих и 12% заводских рабочих (десятью годами раньше было соответственно 13 и 7%).

Почему же сами бизнесмены на своих предприятиях слабо прививают участие рабочих в решениях, а также их участие в прибылях?

В отдельных случаях, как мы видели, капиталисты вводят такие формы участия в решениях с целью повышения производительности труда или улучшения отношений с рабочими. На известное время им удается создать атмосферу взаимного подстегивания среди рабочих. В своих официальных выступлениях лидеры корпораций «в принципе» расхваливают участие (и в этом тоже знамение времени). Но управление производством — монополия собственников средств производства. Участие рабочих в управлении нарушает иерархию капиталистического управления. Как указывал еще Маркс, капиталистическое управление по форме своей деспотично. Этот деспотизм не ослабел. О действительном отношении бизнеса к «участию» говорят социологи Дж. Френч, А. Корнхаузер, А. Мэрроу: «Руководство иногда сознательно использует такие привлекательные лозунги, как демократия, сотрудничество, совместное участие, дискуссия, групповое решение и т. п., чтобы создать на предприятии атмосферу, благоприятствующую манипулированию работниками, фактически по-прежнему управляя предприятием столь же произвольно, как и раньше, не считаясь с мнениями подчиненных лиц» [1].

Вмешательство наемных работников в управление не укладывается в голове у предпринимателя. Рабочий для него представитель чуждого ему интереса. Предприниматели не доверяют своим рабочим и цепко держатся за свою власть, хотя некоторые социологи и

[1] Цит. по *A. Matejko.* Socjologia przemyslu w Stanach Zjednoczonych Ameryki, str. 184.

считают сопротивление новым веяниям неразумным. «Как правило, — поясняет Макгрегор, — они боятся того, что если работникам позволят влиять на решения, их касающиеся, то скоро они захотят участвовать и в таких решениях, до которых им нет дела»[1].

Установлены случаи, когда даже «малое участие» грозило перерасти в нечто более серьезное и опасное, и в конце концов администрация отказывалась от провозглашенной ею системы и возвращалась к прежним авторитарным методам. Участие в решениях, как отмечается, способно повышать сплоченность среди рабочих, но это может оказаться сплоченностью против администрации. «Участие может породить ожидания дальнейшего участия, которое дирекция будет не в состоянии удовлетворить»[2]. Три крупнейшие автомобильные компании против систем участия в прибылях, «ибо это позволило бы профсоюзу просунуть ногу в двери, ведущие к политике цен и прибылей, что компании рассматривают как чисто управленческую прерогативу»[3]. А вдруг союз захочет наложить свое вето! С точки зрения бизнеса участие трудящихся в управлении означает вторжение в священные права администрации. Да и сама идея о том, что рабочие также могут руководить промышленностью, весьма опасна.

Предприниматели боятся и утечки информации — как бы, узнав слишком много изнутри о делах компании, ее работники не передали секретов конкурентам. Управляющие сохраняют монополию на информацию, необходимую для принятия деловых решений. Они же владеют тайнами технологии. Рабочие не должны знать слишком много.

Многие индустриальные социологи разъясняют, что нет и речи о подлинном участии в решениях и что выслушивать мнения рабочих не значит поступаться правами администрации. Участие, доказывают они, важно даже и тогда, когда не поступает никаких предложений снизу. Важно, чтобы рабочий не чувствовал

---

[1] *D. McGregor*. The Human Side of Enterprise. N. Y., 1960, p. 129.

[2] *A. Tannenbaum*. Social Psychology of the Work Organization. Belmont (Calif.), 1967, p. 101.

[3] «Newsweek», 4. X. 1961, p. 51.

себя орудием в чужих руках. Пусть он думает, но не решает! Важен не материальный эффект, а психологический. Даже простая информация о достижениях цеха или предприятия, заявляют они, ведет к «идентификации человека с организацией» — внушает ему чувство партнерства. Другие доказывают, что участия рабочих нечего бояться и что необходимо хотя бы маленькое участие, но реальное, ибо, как только рабочие разгадают уловку и поймут, что им подсовывают или навязывают заранее принятые решения, вся затея может обернуться против администрации. «Если у рабочих нет известной свободы в решениях, участие может стать неэффективным или превратиться в бумеранг. Если их заставляют тратить время и энергию на обсуждение пустяков, в то время как важные вопросы остаются под запретом, это может их только привести в ярость» [1].

«Промышленная демократия» — миф

Предприниматели не возражают против участия в прибылях, поскольку оно представляет собой особую форму заработной платы, при которой рабочий замаскирован как совладелец и получает под видом «доли в прибылях» лишь часть произведенной им же стоимости. Такая форма заработной платы призвана создать видимость общего интереса, она должна крепче привязать рабочего к предприятию. Но, поскольку участие рабочих в распределении прибыли непосредственно не зависит от них, большинство предпринимателей предпочитает такие формы оплаты, которые прямо подстегивают рабочего.

Правда, награждение акциями (или навязывание их) в дополнение к заработной плате модно. Но и тут возникает опасение, как бы эти новые акционеры не отнеслись слишком серьезно к своей роли совладельца. «Их появление на собрании акционеров и выступления со своими претензиями могут вызвать скандал. Вместо доброжелательства и верности компании часто возникает такое озлобление, что корпорация бывает вынуждена скупить обратно выданные этим людям акции даже по более высоким против рыночных це-

[1] *D. Katz, R. Kahn.* The Social Psychology of Organizations. N. Y., 1966, p. 401, 470.

нам»[1]. Да и доля акций, распыленных среди рабочих и приобретенных ими за счет своей заработной платы, столь невелика, что не приходится говорить о каком-либо влиянии на дела этих «рабочих-капиталистов»[2].

Система участия не приводит и не может привести к классовому миру. Исходящая от администрации, она, как правило, наталкивается на недоверие рабочих, даже таких, которые стоят на низкой ступени классового сознания. Это недоверие оправдывается многолетним опытом. «Участие в прибылях, премии и тому подобные приемы имели изменчивую судьбу в истории американского бизнеса. Там, где они проваливались, главная причина была в недоверии рабочих. Рабочие чувствовали, что эти тонкие замыслы клонились к тому, чтобы заполучить побольше труда за меньшую плату»[3]. «Они видят уловки администрации, которая заставляет людей делать то, что ей нужно, внушая «участникам» иллюзию, будто они имеют голос в принятии решений»[4].

Система участия в прибылях сбивает рабочих с толку. Привыкнув получать вознаграждение в определенном отношении к затратам труда, они обнаруживают, что эта зависимость исчезла. «Никак не пойму,— сказал один шахтер.— То премия снижается, в то время как люди работают более напряженно, то она вдруг повышается, когда они перестают работать!»[5]

Хотя известной части рабочих и особенно служащих и удалось внушить иллюзии «акционерства», в общем рабочие склонны рассматривать получаемую ими долю прибыли как удержанную у них часть заработной платы. Они не хотят делить с хозяевами превратности конъюнктуры, а также подвергаться капри-

---

[1] «Human Relations and Modern Management», p. 320.

[2] По опубликованным данным, в 1965 г. только 2,7% рабочих в США имели акции. Среди инженеров и техников держатели акций составляли 37%, а среди конторских и торговых служащих их было 22% (см. *С. Далин.* Ленинская теория империализма. «Коммунист» № 7, 1970, стр. 74—78). В отдельных корпорациях многие рабочие имеют по 1—2 акции.

[3] *E. Bursk* (ed). Human Relations for Management. N. Y., 1956, p. 12.

[4] *D. McGregor*. The Human Side of Enterprise, p. 125.

[5] *W. F. Whyte*. Money and Motivation, p. 143.

зам политики распределения прибыли. «Средний рабочий находит, что с него достаточно, если он подвергается риску оказаться без работы, и не хочет брать на себя добавочный риск»[1]. Рабочие хотят уменьшить неуверенность в завтрашнем дне, добиться более устойчивого вознаграждения за труд и твердых социальных выплат, зафиксированных в коллективных договорах. Они требуют также гарантированной недельной зарплаты и годового минимума. Есть и такие сторонники «человеческих отношений», которые советуют монополистам в их собственных интересах выполнить это последнее требование.

Хотя отдельные лидеры профсоюзов, как мы видели, охотно идут навстречу интересам капитала, в целом американские профсоюзы относятся к участию в прибылях враждебно. Руководители союзов рассматривают участие в прибылях как попытку предпринимателей отвоевать у них членскую массу, как средство понижения заработной платы, замаскированный способ подстегивания интенсивности труда. Объединяя рабочих как продавцов рабочей силы и уважая капиталистическую собственность, американские тред-юнионы, как правило, не вмешиваются в управление и не требуют такого участия в решениях, которое ограничивало бы власть капитала.

Сопротивление профсоюзов встречают и программы расширения функций и ответственности рабочих, осуществляемые под маркой «обогащения труда». «Представители профсоюзов,— жалуется «Форчун»,— обычно отвергают обогащение труда, видя в нем новую форму подстегивания (спид-ап), навязываемую изможденным рабочим бесчувственной администрацией... За повышенную ответственность и повышенную выработку рабочие требуют повышенной оплаты»[2].

Цель всех видов «участия», организуемого капиталистами, состоит в том, чтобы обмануть рабочих и покрепче привязать их к колеснице капитала, противо-

---

[1] *E. Burks*. Human Relations for Management, p. 18. «Я полагаю,— заявил президент Нью-йоркской биржи К. Фаистон,— что, если даже человек работает у «Дженерал моторс» и владеет несколькими акциями этой компании, его интересы в основном остаются интересами рабочего, который живет на заработную плату» («Economic notes», I. 1968, p. 9).

[2] «Fortune». 1970, IX, p. 158, 167.

поставить их другим рабочим как конкурентов. Но «участие» противоречит капиталистическим отношениям собственности и, будучи порождено классовым антагонизмом, само наталкивается на классовый барьер, на взаимное недоверие. Капитализм отстраняет массы трудящихся от участия в управлении производством, он усугубляет отделение труда по управлению от труда исполнительского. Капитал противостоит рабочему как чуждая и враждебная ему сила. Во всех изобретенных им системах участия он всегда сохраняет свои прерогативы власти и никогда не является равноправным партнером.

«Участие в заседаниях, устраиваемых администрацией,— заявил С. Баркин, председатель Союза текстильных рабочих Америки,— не имеет ничего общего с демократией. Тут нет ни свободного обсуждения, ни решений. Здесь всегда налицо угроза со стороны *экономически превосходящей силы*, достаточной, чтобы терроризировать рабочих и навязать им взгляды, явно противоречащие их интересам» [1]. Для определения такой ситуации один из социологов придумал даже термин — «антагонистическое сотрудничество». «Промышленная демократия есть миф»,— заявляет Бариц.

Участие в рационализации

Рабочих стараются втянуть в рационализацию производства. Со времени войны в очень многих крупных корпорациях установлены системы сбора рационализаторских предложений. Ежегодно американские фирмы выплачивают рабочим несколько миллионов долларов премий за внесенные предложения.

Социологи находят, что участие в рационализации повышает моральное состояние работающих. «Оно дает возможность индивидуального выявления. Рабочий начинает ощущать свой вклад в успехи бизнеса. Оно также противодействует подчинению его личности группе, сотрудничество разряжает жалобы, давая людям возможность предлагать свое решение проблем» [2].

---

[1] «Research in Industrial Relations», N. Y., 1957, p. 116—117.
[2] «The Encyclopedia of Management», p. 957.

Главное, показать рабочим, что их предложения рассматриваются и принимаются во внимание.

Однако все признают, что золотая жила, таящаяся в изобретательности рабочих, используется в ничтожной степени. Причин этому несколько.

1. «Средний мастер сопротивляется предложениям рабочих, ибо видит в них критику своих способностей и квалификации». Высшее начальство может спросить: а где был мастер? Рационализаторы боятся мести со стороны мастера.

2. По тем же мотивам «инженеры возражают против предложений по улучшению тех процессов, за которые они отвечают. Много хороших идей умерло не потому, что они не были высказаны, а потому, что какой-нибудь специалист отверг их, отчасти по эмоциональным причинам» [1].

3. Капиталисты Америки все же относятся скептически к творческим способностям своих рабочих. Последние механически исполняют волю инженера, который предусмотрел все детали [2]. Мысль отделена от исполнения. «Вам платят за то, чтобы вы работали, а думать здесь буду я»,— гласит ходячая формула. Нелегко, говорит Ж. Фридман, превратить рабочего из объекта в субъект рационализации.

4. «Но самая трудная проблема с рационализаторскими предложениями,— признает К. Дэвис,— состоит в том, что рабочие сопротивляются всякому предложению, которое ведет к повышению выпуска продукции и тем самым лишает их товарищей работы. Во многих случаях рабочие не смеют вносить предложения из боязни общественного бойкота» [3]. Изучив состояние дел в одной промышленной фирме, Дэвис обнаружил, что из всех предложений рабочих только одна пятая относилась к технологии производства. Остальные касались размещения табельных часов, автомобильных стоянок, питьевых фонтанчиков и т. п., хотя размеры премий по предложениям бытового характера были во

---

[1] *K. Davis*. Human Relations in Business, p. 302.

[2] См. *Н. Смеляков*. Деловая Америка. М., Политиздат, 1969, стр. 199.

[3] Был случай, когда предложения перестали поступать, как только администрация стала публиковать на доске фамилии премированных рационализаторов.

много раз ниже. Даже на заводе компании Кайзер в Фонтане, где введено участие в прибылях, оказалось, что 99% рационализаторских предложений направлено на снижение расхода материалов и лишь 1% — на экономию труда, поскольку любое предложение в этой области может стоить места товарищу по цеху. Рабочие не выкладывают карт, ибо их выдумка повернется против них. «Для рабочего технический прогресс означает разорение» [1]. Во многих компаниях ящики для предложений пустуют. Некоторые социологи приближаются к мысли о том, что дело тут в общественной системе. «Там, где предприятие переходит в руки «революционного» режима,— пишет Дабин,— там работники, приверженные к труду, становятся лучшими союзниками новых властей» [2].

Ученые ищут выхода. П. Дракер предложил, чтобы часть экономии от внесенных предложений шла на страхование современного рабочего от трех вещей, которых он больше всего боится,— от болезни, от старости и от безработицы. Другие рекомендуют адресоваться не к изобретателю-одиночке, а к группе, стимулируя «групповую динамику». И здесь предлагают больше нажимать на «мораль» — почаще неофициально беседовать с рабочими, быстрее рассматривать предложения, награждать изобретателей публично — крупные премии пусть вручает президент компании на специальных обедах, заводские газеты пусть печатают фамилии и фотоснимки рационализаторов и изобретателей, «мастера не должны присваивать себе целиком или частично идеи своих работников».

Но, каковы бы ни были рецепты, совершенно очевидно, что причина недостаточного развития рационализаторских предложений социальная — она состоит в недоверии, в отчужденности рабочего. Это относится ко всем видам «участия».

---

[1] *T. Burns.* The Industrial Man. Harmondsworth, 1969, p. 297. Г. Бассет, индустриальный психолог, консультант фирмы «Дженерал электрик», рассказывает, что рабочие, изготовлявшие электронное оборудование, категорически отказывались вносить какие-либо предложения, хотя для этого, по его словам, был полный простор.

[2] *R. Dubin.* The World of Work. Englewood Cliffs, 1958, p. 258.

Опыты по организации «участия», «обогащению труда» и пр., кроме немногих исключительных случаев, ограничиваются некоторым расширением самостоятельности исполнителей, главным образом там, где это диктуется технологией. В основном же «участие» сводится к социальной демагогии, к подкрашиванию всевластия предпринимателей демократической фразеологией, чего не могут скрыть и проповедники «самопринуждения» рабочих.

Общая черта социологов, проповедующих «участие в управлении», состоит в том, что они верят в силу манипулирования и старательно затушевывают классовую природу капиталистического управления. Как признает профессор Нью-Йоркского университета, автор книги по «социологии участия» П. Бламберг, «все эти ученые стремятся преодолеть отчуждение, давая рабочим иллюзию власти, но не давая реальных прав, с тем чтобы лучше гарантировать ревниво охраняемую власть управляющего частным предприятием». Бламберг называет «парадоксом» тот факт, что «никто из них и не ставит вопроса о том, в какой мере частная собственность и контроль в современной промышленности ставят твердые границы возможному участию в управлении»[1]. В игнорировании реальной капиталистической действительности самое уязвимое место этих, как и других, буржуазных социологических теорий.

---

[1] *P. Blumberg.* Industrial Democracy. The Sociology of Participation. N. Y., 1969, p. 129.

ГЛАВА 6

«ТЕОРИЯ ИГРЕК»

Последнее слово индустриальной социологии — теория Дугласа Макгрегора, профессора Массачусетского технологического института, опубликованная в его работе «Человеческая сторона предприятия». В настоящее время учение Макгрегора, представляющее дальнейшее развитие теории Мэйо, разделяет большинство индустриальных социологов.

Управление, по словам Макгрегора,— это искусство строить человеческие отношения. Есть, утверждает он, две формы этого искусства, или две теории управления. Одна — традиционная, или ортодоксальная: она базируется на учении Тэйлора и совпадает с обычными взглядами предпринимателей и управляющих, принята повсюду и применяется много лет. Эту теорию Макгрегор называет «теорией Икс, или автократической».

По теории Икс человек от природы ленив и старается избегать работы как только может; чтобы заставить людей работать, их надо принуждать, подгонять, угрожать наказаниями или лишениями; люди хотят, чтобы ими руководили, избегают ответственности. Цели предприятия им безразличны, они по своей натуре не терпят перемен. Доверять им нельзя, за ними надо построже следить, их можно подкупать деньгами. Теория Икс выражена в словах Г. Форда: «Крупный бизнес слишком велик, чтобы позволить себе быть человечным. Мне жаль того беднягу, который настолько слаб и мягкотел, что ему всегда нужна атмосфера доброжелательства на работе».

Теории Икс соответствует централизованная иерархия, многоярусная пирамида управления, где нижние

звенья только выполняют приказы, не проявляя инициативы.

Теория Икс дает известные результаты. Но она антинаучна, утверждает Макгрегор. Она противоречит современным наукам, и в частности науке о человеке.

Авторитарные и устарелые, по его мнению, методы управления «твердой рукой» порождают страх и апатию, а иногда и активное недовольство, потерю интереса к работе, уходы с работы[1], недоверие, снижение выработки, антагонизм, «воинствующий юнионизм», конфликты, открытый отпор. Как и Мэйо, Макгрегор сводит причины конфликтов к неправильному управлению.

Но люди, пишет Макгрегор, совсем не таковы, как думают управляющие, и во всяком случае не таковы от природы. Им свойственны совсем иные качества. Из этих иных качеств исходит другая, лучшая теория управления, которую Макгрегор называет «теорией Игрек». В чем же она состоит?

1. Макгрегор отвергает идущее от библии представление о том, что труд — наказание, которым человек искупает свой первородный грех со времен Адама и Евы. Физический или умственный труд, говорит он, столь же естествен, как игра или отдых.

2. Не только надзором со стороны и угрозой наказания можно побудить людей работать для предприятия. Люди способны действовать самостоятельно, если они отождествляют свои цели с целями организации. Командование, прямое принуждение вовсе не лучший способ руководства.

3. Достижение цели само по себе внутренняя награда. Здесь достигается самовыявление — одна из высших социальных потребностей человека. Макгре-

[1] «Издержки от управлеиия методом иаказаиий потрясающи,— говорится в учебнике для управляющих.— Подсчитано, что 65% всех увольиеиий в промышлениости вызваио плохими отиошеииями между адмииистрацией и рабочими. Текучесть рабочей силы обходится в среднем на одиого человека от 200 до 2 тыс. долл. в зависимости от характера потерянной рабочей силы... Помиожьте 200 долл. иа число заменеиных рабочих в течеиие года, и вы получите мииимальиую сумму, которую теряет ваша компаиия от текучести» («Communicatlon and Control». Wash., 1965, p. 15).

гор целиком принимает концепцию А. Маслоу. Но такому самовыявлению мешает слишком строгий надзор. Этой внутренней стороне стимулирования, по мнению Макгрегора, уделяют слишком мало внимания.

4. Создав определенные условия, среднего человека можно побудить, чтобы он не только брал на себя ответственность, но и домогался ее. «Часто доказывают, что большинство людей по природе способны лишь подчиняться, что они хотят лишь, чтобы ими руководили. Судя по их поведению на работе, это как будто так. Но поразительно, как те же самые люди не только принимают на себя ответственность, но даже ищут ее в разнообразных организованных действиях вне работы»[1].

5. Способность к высокой степени воображения, к изобретательности и творчеству весьма широко распространена среди людей. Изобретательность среднего рабочего способна перехитрить любую систему контроля, придуманную администрацией. «Его знание дела и изобретательность, правильно использованные, могут дать гораздо больше, чем любое повышение физических усилий, хотя, конечно, и последнее немаловажно»[2].

6. Современная промышленность лишь едва использует интеллектуальные возможности обычного человека. Традиционные методы управления подавляют их. Большинство менеджеров, не имея специальной подготовки и не зная социальной психологии, становится сторонниками жесткой линии в отношении подчиненных. Они широко применяют «внешние», по терминологии Макгрегора, формы поощрения и наказания, не считаются со стремлением подчиненных к повышению знаний, квалификации, к участию в разрешении более сложных проблем и т. д. Они привязывают людей к ограниченным операциям, где их склонности не используются, мешают развитию чувства ответственности, поощряют пассивность, лишают работу содержания.

«Многие менеджеры согласятся со мной, что эффективность их предприятий была бы по крайней ме-

[1] *D. McGregor*. The Professional Manager. N. Y., 1967, p. 12.
[2] *D. McGregor*. The Human Side., p. 9.

ре удвоена, если бы они могли знать, как им раскрыть нереализованный потенциал, таящийся в их человеческих ресурсах»[1]. И притом речь идет не только о количественном удвоении. Социальные науки сегодня находятся, по мнению Макгрегора, в таком же состоянии, как физика в 30-х годах, накануне открытия атомной энергии.

Если политика и стратегия «человеческих отношений» устанавливаются верхушкой корпораций, то их повседневное применение возлагается главным образом на мастера. Исключительное внимание уделяет индустриальная социология мастеру, этой «ключевой фигуре», «надзору первой линии», где непосредственно сталкиваются интересы рабочих и предпринимателей. Рабочий не знает высоких руководителей, непосредственно он имеет дело только с мастером, который следит за работой, находится с ним бок о бок. Социологи доказывают, что мастер в глазах рабочих представляет администрацию, компанию в целом и даже всю социальную систему.

Теперь от мастера требуется не только, и даже не столько осуществлять организацию труда и надзор за ходом производственного процесса, сколько проведение определенной политики. «До появления массового производства,— писал Райт Миллс,— мастер был и управляющим и надзирателем, плановиком и отделом кадров, всем в одном лице... При сегодняшней технике мастера подбирают больше по его искусству в обращении с людьми, чем по его производственному стажу или специальным техническим знаниям»[2]. К. Дэвис приводит слова управляющего одного из автомобильных заводов: «90% работы каждого мастера на нашем конвейере — это человеческие отношения. Все остальное для него запланировано, расписано и приготовлено. Во многих случаях у него нет никакого технического образования. Но это нас не беспокоит. Если он способен устанавливать отношения с людьми, мы сумеем обучить его техническим предметам, составля-

[1] *D. McGregor.* The Human Side, p. 4. «В наиболее радикальной форме «теория Игрек» означает демократизацию процессов управления»,—пишет Э. Шейн в предисловии к посмертному изданию книги Макгрегора «Профессиональный управляющий».

[2] *C. Wright Mills.* The White Collar. N. Y., 1956, p. 87.

ющим 10% его работы, или найдем кого-нибудь другого, кто будет делать это за него» [1].

Централизация управления и разделение труда по управлению ограничили обязанности мастера. Он вынужден считаться с профсоюзом, с коллективным договором, его подчиненные не так уж зависят от него и не так уж раболепны. Исчезли патриархальные отношения и здесь, в низовом производственном звене, исчезла также прежняя устойчивость отношений.

Поскольку мастер представляет предпринимателя, буржуазные социологи стараются свести противоречие между рабочим и капиталистом к противоречию между рабочим и мастером, точнее, между мастером и группой его подчиненных. Мастер обязан создавать видимость патриархальных отношений, хотя почва для них исчезла. Он становится также участником сокрытия эксплуатации. Отныне наука об организации труда называет мастера «инженером по человеческим делам» (human engineer), который должен обращаться со своими подчиненными «так, как если бы они были людьми».

На мастера ложатся новые обязанности, противоречащие его обычному поведению. Вот как Уайт определяет новые обязанности мастеров:

«1. *Выказывать к людям личный интерес.* Показывать каждому, что ты разделяешь его проблемы, чаяния, опасения. Останавливаться и беседовать с ним, даже когда работа этого не требует.

2. *Информировать рабочего о его работе и о компании.* Конечно, не чересчур, но так, чтобы он знал все то, что, с точки зрения администрации, ему положено знать.

3. *Признавать его статус.* «Пусть почувствует свою важность...», «Рабочий заинтересован не только в деньгах...»

4. *Прислушиваться к тому, что он говорит.* Понять его.

5. *Дать рабочему чувство участия.* Советоваться с ним по тем вопросам, которые не составляют прерогативы управления» [2].

[1] *K. Davis.* Human Relations in Business, p. 180.

[2] *W. F. Whyte.* The Manipulation Problem. (In: *L. Sayles* (ed.). Individualism and Big Business, N. Y., 1963, p. 49, 50).

Иллюзии равенства и демократизма отныне внедряются на самом капиталистическом предприятии, цель которого противоречит всякому равенству и не имеет ничего общего с демократией. «Важны не действительные условия,— пишет П. Дракер,— а жесты, показывающие заботу о рабочих и интерес к ним»[1]. Исключительно важно, объясняют ученые, внешнее поведение — доступность, шутка, похлопывание по плечу. «Улыбка, идущая от самого сердца, придает бодрость и уверенность нашим парням-рабочим и как бы говорит: «Я расположен к тебе, я уважаю тебя. Будем вместе трудиться» — так гласит наставление «Как быть человечным на работе». Надо освободить рабочего от впечатления, что ему что-то навязывают.

Считается, что мастер тут особенно ценен, ибо из всех работников управления он не только физически, но и социально ближе к рабочему и поэтому скорее найдет к нему подход. И в то же время он предан дирекции.

Проведенный исследовательским центром при Мичиганском университете опрос 10 тыс. рабочих и мастеров показал, что самой высокой производительности добиваются те мастера, которые проявляют «не подавляющий, а возвышающий подход к рабочим», не грубят, не дергают, не изводят их мелочными придирками. К тому же плохое обращение все чаще вызывает отпор. В одной серии опытов выяснилось, что похвала привела к улучшению производственных результатов в 88% случаев, в то время как выговор на людях — в 11% к улучшению, а в 11% — даже к ухудшению. Похвала ничего не стоит ни мастеру, ни предпринимателю, хозяин же из этого извлекает дополнительный доход. От мастера часто зависит сделать работу более интересной, давать ее с учетом склонностей и способностей. Хороший мастер позволяет часто меняться работами при однообразных операциях. Строгий надзор может на первых порах поднять производительность, но в конечном счете он ведет к обратным результатам, а если выработка и растет, то создаются напряженные отношения, чреватые конфликтами, растет текучесть и пр.

---

[1] *P. Drucker.* The New Society, p. 166.

Рекомендуется даже идти на мелкие уступки, заступаться за своих рабочих. Например, мастер может защищать их против нормировщика, если норма явно завышена. Иногда надо закрывать глаза на небольшие нарушения дисциплины. Поблажки вызывают чувство благодарности, учат психологи. Но мастер должен быть и тверд, чтобы уступки не были сочтены за признак слабости. «Пусть будет бархатная перчатка, но в ней — железная рука!» [1]

Хороший мастер обязан не только знать, но и доносить администрации о настроениях рабочих, об их отношении к тем или иным ее шагам, о том, что они замышляют. В то же время он ведет среди своих рабочих повседневную пропаганду в духе «человеческих отношений». Мастеру следует также — по новейшим установкам — добиваться авторитета, вызывать к себе любовь, стараться стать не только формальным руководителем, но и вожаком своих рабочих, поддерживать определенное эмоциональное состояние вокруг себя.

Всему этому искусству мастеров теперь настоятельно учат на капиталистическом предприятии. «Мастер, забытый человек несколько лет назад, стал теперь чуть ли не главным предметом разговоров в промышленном мире... Огромное количество энергии и долларов вкладывается в образование мастеров во всех областях, от политической экономии до психологии» [2].

Мастеров учат индивидуальному подходу к рабочим «апатичным», «сверхразговорчивым», «молчаливым», «беспокойным», к рабочим, которые жалуются, к новичкам, женщинам, профсоюзным старостам, чиновникам профсоюза и т. д. «Что бы вы ответили Тому, Дику или Гарри, если бы они сказали вам то-то или то-то в такой-то ситуации?»

Обучение состоит главным образом в разборе казусов, напоминающих реальные ситуации в отношениях мастера с окружающими. Ни одна ситуация не должна застать мастера врасплох. Многие социологи и даже целые фирмы специализировались на подборе и составлении казусов, издаются сборники фактов и примеров по отраслям экономики, а также по опреде-

[1] «Achievement», 8. XI. 1958, p. 13.

[2] *Ch. Walker, R. Guest.* The Foreman on the Assembly Line. Cambridge (Mass.), 1956, p. 1.

ленным проблемам (например, по взаимоотношениям с профсоюзом). Тренировка на казусах сопровождается инсценировками перед классом. Инсценируется, например, конфликт: одному из учащихся поручают роль недовольного рабочего, другому — строгого мастера, после чего группа разбирает и оценивает поведение «актеров». Мастеров обучают также вести собрания, проводить беседы, индивидуальные и групповые, искусству интервью. Одновременно мастеров натаскивают по идеологии, разъясняют им преимущества свободного предпринимательства, благодетельную роль конкуренции.

На отдельных предприятиях составляются специальные программы по обучению мастеров. Вот, например, программа занятий с мастерами на заводах «Вестерн электрик»:

I. Введение. Цели и задачи курса. Методы занятий.

II. История, организация и функции компании «Вестерн электрик».

III. Обязанности мастера. Общие указания. Организация производства, снижение издержек, качество. Технологические правила. Техника безопасности и охрана труда.

IV. Политика кадров. Отношения с рабочими. Отбор, расстановка и перемещение рабочих.

V. Человеческие отношения.

А. Концепции. Разбор казусов.

1. Изменившаяся роль мастера.
2. Контакты
   а) отдельные рабочие (индивидуальный подход);
   б) группы (формальные и неформальные организации);
   в) другие представители управления;
   г) публика.

Б. Приемы и техника надзора.

1. Коммуникации.
2. Интервью.
3. Персональные характеристики.

В. Решение некоторых проблем.

1. Жалобы, недовольство.
2. Дисциплина.

3. Прогулы.

4. Введение в работу новичков.

VI. Трудовые отношения. Общая история рабочего движения. Закон Тафта — Хартли. Профсоюзное движение в компании «Вестерн электрик» и в концерне Белла (куда входит эта компания). Процедура коллективных переговоров. Содержание коллективных соглашений. Повседневный ход их выполнения.

VII. Подведение итогов и оценка знаний.

В компании «Интернэйшнл харвестер» в программу введены искусство красноречия, логика, психология в практике мастера, политическая экономия.

Обучение, организованное с таким размахом и столь продуманное, не могло не дать каких-то результатов, ожидаемых администрацией предприятий. Вполне возможно, что произвола и грубостей стало меньше и с рабочими обращаются вежливей, хотя это могло произойти не только под влиянием курсов обучения. В некоторых случаях мастера, обученные психологическому подходу, достигали якобы разительных результатов — снижались жалобы, росла прибыль и пр. Но по всем данным, перемены не так уж велики. Выяснилось, что занятия с мастерами мало изменили «климат» на предприятиях. Первое время они иногда пытаются следовать преподанным рецептам. Но методы «человеческих отношений» сбивают с толку мастера, не понимающего психологических тонкостей и привыкшего внедрять дисциплину совсем другими способами. «Для мастера средних лет это очередная бессмыслица, придуманная в канцеляриях». В конце концов авторитарная практика берет верх над теориями «соучастия». «Никаких значительных и постоянных изменений в практике мастеров в результате обучения человеческим отношениям не обнаружено»,— заявляет психолог А. Танненбаум. Иногда даже мастера, по его словам, обращаются с рабочими еще хуже, чем раньше. Это доказано многими наблюдениями.

Группа социологов, изучавших эффективность обучения мастеров, также установила, что «обучение не вызвало никакой постоянной перемены ни во взглядах, ни в поведении прошедших курсы мастеров»[1].

[1] «Research in Industrial Human Relations». N. Y., 1957, p. 152.

Тот факт, что благие пожелания социологов и психологов улетучиваются из головы мастера, получил даже научное определение — «эффект смывания». Обвиняют более высокое руководство, которое не подает примера мастерам и сохраняет прежние порядки. Ищут и более глубоких причин — основной характер капиталистического предприятия не меняется только от того, что мастер начнет говорить рабочим «доброе утро».

Но и сам мастер не вполне надежен как проводник линии администрации. Он обязан ладить с рабочими и в то же время выполнять требования сверху. Ему достается со всех сторон. Он, по словам К. Дэвиса, становится человеком на обочине,— не принятый управлением, игнорируемый конторой, не принадлежащий к рабочим.

Проблема мастера занимает видное место в индустриальной социологии. Как правило, это пожилой человек, из рабочих, живет, по существу, как рабочий и всегда может снова превратиться в рабочего. Обычно у него нет высшего образования, а иногда нет и среднего. С завистью наблюдает он, как технические и управленческие должности постепенно занимают специалисты, перехватывающие у него одну функцию за другой. Ничего хорошего не ждет он от автоматизации. Его жалованье часто ниже заработной платы квалифицированного рабочего, привилегии невелики. Дальнейшие пути перед мастером, как правило, закрыты. Социологи находят, что и образ мыслей мастера гораздо ближе к рабочему, чем к управляющему.

Всегда абсолютно преданный администрации, мастер стал обнаруживать признаки нелояльности. Замечено, что мастера часто вступают в сговор со своими рабочими против администрации и сами поощряют саботаж. Обследование более 200 компаний показало, что «мастера далеко не пылают энтузиазмом в отношении своих фирм. Большинство из них не любит свою работу и стремится лишь заработать деньги, чтобы справиться с повседневными расходами и покрыть задолженность по платежам в рассрочку» [1].

Иногда мастера «делают уступки представителям профсоюза, чтобы отомстить администрации... Большинство мастеров первой линии в глубине души ра-

[1] «Advanced Management», 1960, VIII, p. 22.

бочие»[1]. Во время войны возникли самостоятельные профсоюзы мастеров, позднее они были запрещены законом Тафта—Хартли.

Предприниматели и администрация капиталистических предприятий стараются обеспечить преданность мастера. Сами мастера становятся объектом «человеческих отношений». Чтобы углубить их «чувство принадлежности» к фирме, мастеров регулярно собирают, сообщают им о состоянии дел, о политике высшей администрации, отвечают на их вопросы, даже позволяют им обсуждать некоторые дела. Мастер должен чувствовать, что ему доверяют и что он участвует в управлении. М. Дэлтон описывает традиционный «королевский обед», устраиваемый раз в неделю главным директором одной из фирм для мастеров в помещении клуба, где обычно собирается верхушка управляющих. Более двух часов мастера восседают в плюшевых креслах. Им подают изысканные блюда, марочные вина, им прислуживают разодетые девицы (среди них дочери высших начальников). Их угощают дорогими сигарами.

Кроме средств психологических и идеологических пущен в ход и подкуп материальный (что уже не ново). Так, например, во время стачки мастера, остающиеся на работе, получают кроме обычного жалованья еще и премию. На одной из фабрик, обследованных Дэлтоном, каждый мастер получил таким образом за несколько недель стачки по 1200 долл. сверх жалованья.

В последние годы появилась тенденция к «реабилитации» мастера, т. е. к возвращению ему части отобранных прав и обязанностей, к повышению его авторитета и вознаграждения, к предоставлению ему более высокого положения в управлении. Эта тенденция совпадает с общей тенденцией к децентрализации управления, к расширению полномочий низших звеньев. При всей двойственности своего положения и при всех тревожных признаках в его поведении мастер все еще остается опорой капиталистической власти на производстве.

Казалось бы, что может мешать мастерам и управляющим на капиталистических предприятиях обра-

[1] *M. Dalton*. Men Who Manage. N. Y., 1959, p. 125.

щаться с рабочими вежливее, применять более закамуфлированные методы командования, если эти методы окупаются? Однако у «теории Игрек» есть противники, и не только среди практиков, но и среди ученых. Тоже ссылаясь на опыт, они доказывают, что методы руководства людьми, основанные на страхе, эффективнее. Они прямо говорят, что новые стили управления — блажь, отвлекающая бизнесменов от дела.

Некоторые социологи журят управляющих за то, что, когда они осуществляют «стиль Игрек», они делают это не искренне, «насаждают демократию авторитарными средствами». Эта фальшь, заявляют они, не может укрыться от искушенных и недоверчивых рабочих и тогда весь новый подход идет насмарку. «Участие», которое сводится всего лишь к ритуальному подтверждению принятых решений, демократическое руководство, которое представляет набор школьных фокусов,— пишет Г. Виленски, профессор Мичиганского университета,— с течением времени становится все менее эффективным. Не надо думать, что зрелый рабочий, увидев старательно разученную «сладкую улыбку» на лице своего мастера, только что вернувшегося с занятий по человеческим отношениям, утратит свои подозрения» [1].

«Теория Игрек», или, как ее называют, теория скалькулированного демократизма, пока существует главным образом в пожеланиях индустриальных социологов. Время от времени печать сообщает о чудесных превращениях отдельных авторитарных менеджеров в демократов. Ликерт, сторонник Макгрегора, допускал, что по крайней мере десять лет (а не 3—5, как считал Макгрегор) нужно только для подготовки к переходу крупной фирмы на новый стиль управления. Традиционная «теория Икс» царит по-прежнему. «Промышленные организации в основном сохраняют свой авторитарный характер и методы, несмотря на все попытки просвещенных предпринимателей и управляющих ввести какие-то элементы демократизма в «человеческие отношения» внутри фирмы» [2].

---

[1] «Research in Industrial Human Relations», p. 40, 41.

[2] «Human Relations and Modern Management». Amsterdam, p. 102. «Промышленность теперь еще менее демократична, чем лет 20 назад»,— замечают Браун и Кальверт.

Теорию Макгрегора толкуют еще и так, что автор ее вовсе и не отрицал традиционной теории управления, основанной на принуждении. Просто он доказывал, что в ряде случаев люди способны обойтись и без внешнего принуждения, гораздо чаще, чем это думают некоторые управляющие. Иногда нужны методы твердой руки, а иногда допустимо и даже полезнее «соучастие». И, во всяком случае, «не следует, под влиянием Макгрегора, перебарщивать с соучастием, как лекарством от всех человеческих проблем» [1].

Новые подходы вкраплены в традиционную систему. Но, сохраняя в основном старые взгляды, управляющие не прочь применять кое-что из того, что им подсказывают социологи. Авторитарная система под влиянием ряда объективных причин (влияние социологов только одна из них, и далеко не главная) теперь выступает в несколько ином виде. Сохраняя и даже усиливая свою реальную власть, капиталисты вынуждены смягчать ее внешние формы.

Теория Макгрегора приукрашивает капитализм, внушая иллюзии о возможности иного, гуманного управления при этой социальной системе. Но демократическое руководство находится в вопиющем противоречии с духом капиталистического производства, которому присуще самовластие владельцев средств производства и безвластие наемных работников. Не может быть демократического сотрудничества между эксплуататором и объектом эксплуатации. Поэтому «теория Игрек» выливается в лицемерие, подлинный смысл которого нельзя скрыть.

Причины классового антагонизма, который старается обойти или преодолеть буржуазная наука, лежат не в «авторитарности», вообще не в стилях управления, а гораздо глубже, и капиталистам не дано отменить этот антагонизм, который не зависит от методов управления, а сам определяет их. «Единая дружная семья», или примирение классов на капиталистическом предприятии, есть утопия.

---

[1] «Personnel Psychology», 1968, 1, p. 125.

ГЛАВА 7

КОММУНИКАЦИИ

Как установить гармонию между автократическими верхами и ненадежными низами? Иначе говоря, как преодолеть классовый антагонизм, установить сотрудничество рабочих и капиталистов? Мэйо отвечает: овладев искусством общения, или коммуникаций. В отсутствии надлежащих коммуникаций, во взаимном непонимании видят Мэйо и его последователи крупнейший и самый опасный недостаток не только отдельного предприятия, но и всей современной цивилизации.

«Десять лет назад типичный управляющий или мастер не пользовался словом «коммуникации» и не беспокоился насчет общения со своим персоналом. Но времена изменились»,— писал К. Дэвис в 1957 г. Теперь раздел о коммуникациях обязательно включают в пособия по организации производства, по индустриальной социологии и психологии. Есть высшие учебные заведения, а также курсы, где готовят специалистов по коммуникациям в промышленности. Появилась должность — директор по коммуникациям.

Специалист по вопросам управления Э. Дейл так определяет коммуникации: «Передача идей, информации, приказов или инструкций таким способом, чтобы адресат точно понимал их назначение»[1]. Понятие о коммуникациях всеобъемлюще: «Коммуникации — это не только то, что вы говорите и пишете. Это также и то, чего вы не говорите и не пишете»[2]. Роль коммуникаций в бизнесе сравнивают с кровообращением, с нервной системой.

[1] *E. Dale*. Management Theory and Practice. N. Y., 1965, p. 717.
[2] «Advanced Management», 1958, VII, p. 6.

Производство требует непрерывного обмена информацией. Чтобы предприятие или любая организация работали нормально, необходим постоянный поток информации от руководства к исполнителям — указаний, приказов, инструкций, установок и т. д. Коммуникации — орудия управления, и от их исправного действия зависят результаты производства, его эффективность.

На небольшом предприятии, где все можно окинуть взором и все знают друг друга, коммуникации несложны. Проблемой они стали в крупной промышленности, в особенности в современных гигантских монополистических объединениях.

Коммуникации внутренние дополняются коммуникациями внешними — с окружающей средой. По мере увеличения размеров предприятий, а также развития науки и техники масса информации («сырье для принятия решений») в процессах управления растет лавинообразно. С появлением электронно-вычислительной техники и автоматизацией средств связи происходит революция в технологии информации, имеющая психологические и социальные аспекты.

Отсюда поиски такой структуры предприятия и компании в целом, где идеальное общение «сверху вниз» дополнялось бы также наиболее эффективными коммуникациями «снизу вверх» (а также — где надо — и «по горизонтали»). «Вниз» поступают директивы, подлежащие как можно более точному исполнению, а «вверх» передается информация, позволяющая руководству повседневно быть в курсе того, что делается на местах.

Рядом с коммуникациями формальными (т. е. предусмотренными организационной схемой) действуют и неформальные[1]. Социологи обсуждают проблемы централизации и децентрализации, сокращения лишних звеньев в управлении, уменьшения трений между ними, сведения к минимуму всевозможных «барьеров» или «помех»[2].

[1] В том числе устные новости, слухи, сплетни. Чем хуже действует формальная сеть, тем больше выступает на первый план сеть неформальная.

[2] В книге «Человеческие отношения в промышленности» Б. Гарднер говорит, что каждая ступень иерархии действует как сито или фильтр и в результате отсеивания то, что доходит до

Коммуникации имеют и социально-политическую сторону. Обеспечивая воспроизводство на капиталистическом предприятии, они тем самым обеспечивают процесс эксплуатации труда капиталом. Само содержание коммуникаций социально обусловлено и в конечном счете определяется политическим и экономическим состоянием общества[1]. Более того, в наше время коммуникации все более служат не только интересам данного предприятия, но и сохранению всего социального строя капитализма. Именно этой стороне коммуникаций главным образом и подчинена буржуазная индустриальная социология.

Еще в начале нынешнего столетия капиталисты не интересовались, хочет или не хочет рабочий с ними сотрудничать. Теперь руководство капиталистического предприятия требует не только сведений об исполнении заказов, состоянии оборудования, запасах материалов и т. п. «Управляющим важно знать, о чем думают рабочие, и важно внушить рядовым работникам идеи администрации... Нарушение коммуникаций часто ведет к вторжению рабочих агитаторов»[2] — говорится в учебнике по управлению.

Что касается коммуникаций сверху, то в них все большую роль начинает играть идеологический момент, иначе говоря, навязывание трудящимся определенных взглядов и настроений, так называемая «ин-

---

подлииного адресата (особенно, когда иифармация передается «иаверх»), может иметь очеиь мало общего с действительиой картииой. Барьерами могут быть бюрократизм, иеясиость содержаиия и языка, иедоверие, боязнь критики и репрессий, отсутствие иитереса, порочная оргаиизациоииая структура, отдаленность, иеисправиость средств связи, иедостаточиая квалификация работииков, саботаж. В то же время какой-то фильтр иеобходим для отсеиваиия сведеиий, не отиосящихся к делу.

[1] «В коифликтиых ситуациях,— пишет Уайт,— рабочие и даже мастера стараются представить иачальству иифармацию в высшей степеии неправильную, вводящую в заблуждение. Люди иа иизших ступеиях управлеиия понимают, что иифармация ложиа, ио иичего ие могут поделать. Ибо природа конфликта отчасти зависит от характера социальиой системы... Когда рабочим и мастерам больше ие иадо будет защищать себя от высшей адмииистрации, то будет достигнут такой уровень коитроля над процессом производства, которого до сих пор иикогда ие бывало» (*W. F. Whyte*. Money and Motivation, p. 180).

[2] *E. Roscoe*. Organization for Production. Homewood, 1963, p. 294.

терпретация политики и целей организации»[1]. Именно эта сторона коммуникаций и вызывает главный интерес буржуазной социологии и психологии (в то время как наука об управлении занята организационно-технической стороной коммуникаций). Безобидный технический термин «коммуникации» включает в себя и пропаганду частного корыстного интереса, которая не может выступать открыто.

Старая американская поговорка гласила: «Бизнес есть бизнес, и он не смешивается ни с чем». Теперь бизнес, во всяком случае крупный, непосредственно переплетается с идеологией. Обработка сознания, в первую очередь сознания собственных рабочих, стала теперь функцией бизнеса, а затраты на идеологическую обработку трудящихся включаются в нормальные издержки производства. То, что раньше делалось от случая к случаю и кустарно, теперь делается систематически и организованно, с затратой больших средств, с применением науки и новейших средств массового общения. Это не только не противоречит главной задаче бизнеса — извлечению прибылей, но и способствует ее решению.

Изучение морального состояния

«Вверх» несется теперь помимо обычной отчетности поток сигналов о моральном состоянии рабочих на предприятии[2]. Источниками для этого служат:

1. Информация, извлеченная из персональных интервью.

Консультанту (интервьюеру) положено по инструкции:

«а) обходить цеха, беседовать с рабочими о работе, о семьях, о том, как они проводят время;

[1] «Наш опыт показывает,— заявил представитель «Дженерал электрик»,— что интерпретация бизнеса среди рабочих есть постоянная задача, требующая повседневного внимания... Если менеджер не будет объяснять рабочим их экономическую роль в бизнесе (!), то они сами начнут ее выяснять, и тогда будет слишком поздно» («Advanced Management», 1958, V, p. 24).

[2] Социолог Р. Ликерт предложил не только выводить периодическую статистическую оценку «состояния человеческой организации», но также наказывать управляющих за ухудшение морального состояния и поощрять за его улучшение.

б) посещать места общественного скопления, спортивные выступления, праздники, пикники и пр.;

в) бывать у рабочих дома на вечеринках, свадьбах и пр.;

г) вызывать рабочих на споры по вопросам, связанным и не связанным с работой. Он должен стать для них своим человеком»[1].

Цель этих интервью уже не столько психотерапия (см. главу 4), сколько выявление ситуации. Их техника тщательно разработана, с тем чтобы выжать из собеседника максимум сведений. Следует выяснять источники недовольства, отношение людей к работе, к условиям труда и оплаты, к надзору, к фирме и ее руководителям. Перечень вопросов для интервьюеров, составленный Ретлисбергером, помощником Мэйо, содержит 74 статьи, в том числе о технике безопасности, заводских столовых, раздевалках, спортивных мероприятиях фирмы и т. п.

2. Обзоры морального состояния. Обследование нескольких сот крупных фирм в 1953 г. показало, что уже тогда около одной трети из них занималось изучением общественного мнения своих работников. По словам Брауна, обзоры морального состояния вскрывают «источники раздражения» рабочих на раннем этапе и помогают разрядить у них опасные настроения. Как правило, они носят массовый характер и проводятся на крупных предприятиях эпизодически, иногда один-два раза в год. Методы обзоров заимствованы из области изучения рыночного спроса, они в общем аналогичны принятым теперь способам зондирования общественного мнения. Как правило, это анонимные анкеты, в которых кроме вопросов есть и готовый набор различных ответов; против одного из них опрашиваемый должен сделать пометку по своему усмотрению[2].

---

[1] *W. Scholz.* Communication in the Business Organization. Englewood Cliffs, p. 65.

[2] Например, предлагается пометить галочкой один из ответов, показывающий, в какой степени вы довольны своей работой:

Решительно недоволен.
Больше недоволен, чем доволен.
Так на так.
Скорее доволен, чем недоволен.
Решительно доволен.

Ответы статистически обрабатываются и получают количественное выражение. Анкеты могут быть краткие стандартные и более подробные; они могут носить общий характер или касаться узкого круга вопросов, могут быть и «анкеты-молнии» — с определенным заданием. Вопросы, выявляющие характер надзора: «Как часто за прошлую неделю ваш мастер останавливался около вас, чтобы поговорить с вами отдельно о вашей работе?», «Как часто за это же время вы подходили к мастеру поговорить о работе или спросить его по работе?» [1]

Обзор морального состояния служит также средством психологической стратегии: «самый акт участия в опросе показывает рабочим, что администрация о них думает» [2]. Добившись выгодных им ответов, предприниматели могут использовать их для рекламы.

Давно известно, что организаторы анкет могут придать ответам то или иное направление — часто формулировка вопроса определяет собой и соответствующий ответ. Есть вопросы коварные, маскирующие истинные цели составителей анкеты, есть провокационные. Вот, например, вопрос, вызвавший возмущение профсоюза: «Поскольку вы состоите в союзе, не думаете ли вы, что ваш профсоюзный босс может вас дурачить сколько ему вздумается?» Характерно, что обзоры морального состояния никогда не ставят под вопрос отношение рабочего к общественной системе в целом, к частному капиталу и т. п., а переключают внимание на мастеров и управляющих низшего звена. Рабочие организации, как правило, относятся к опросам враждебно, они усматривают в них не только средство фальсификации общественного мнения [3], но и попытку предпринимателей действовать через голову профсоюзов.

---

[1] Своеобразный ненаправленный обзор провела однажды компания «Дженерал моторс» под видом конкурса на сочинение «Моя работа и почему она мне нравится». Было обещано 5 тыс. премий. Поступило 175 тыс. писем. Они были обработаны, проанализированы, и выводы разосланы во все отделения компании. Конкурс выявил 58 важных пунктов, или сигналов, на которые следовало обратить внимание.

[2] *W. Scholz.* Communication in the Business Organization, p. 23. С другой стороны, как только рабочие убеждаются в том, что опрос им ничего не дал, наступает отрицательная реакция.

[3] «Организаторы обзоров,— заявил представитель профсоюза автомобильных рабочих,— могут доказать все что угодно, лишь бы им за это заплатили. Они так ставят вопросы и под-

Делаются попытки, не прибегая к опросам или в дополнение к ним, определять моральное состояние и по некоторым объективным признакам. Такими признаками считают: 1) текучесть рабочей силы; 2) производительность труда; 3) размеры брака; 4) качество продукции; 5) прогулы и опоздания; 6) сообщения интервьюеров; 7) жалобы; 8) несчастные случаи; 9) медицинские отчеты; 10) рационализаторские предложения; 11) данные о профессиональном обучении. По этим показателям разработаны так называемые «индексы морального состояния».

3. Ценный материал для изучения дают жалобы, заявления, предложения, письма рабочих, обращения профсоюза.

4. Барометром настроений считаются слухи, пересуды, сплетни. Социологи изучают механику распространения слухов, разрабатывают способы их улавливания на ранней стадии. «Стоит задача — интегрировать слухи. Первый шаг — прислушиваться к ним. Сегодняшний управляющий хочет знать, кто их создает, как они действуют. Второй шаг — самим сеять их, поливать и культивировать»[1]. На некоторых предприятиях созданы специальные «клиники по слухам», «комиссии по слухам» для надзора за болтовней, улавливания вредных настроений и реагирования на них. На них же возложено и распространение контрслухов.

5. Рука об руку со шпионажем психологическим идет обыкновенный шпионаж. Правда, учебники социологии не дают советов на сей счет. Однако на практике оба эти вида «коммуникаций» дополняют друг друга и даже смешиваются между собой. К тому же трудно провести грань между шпионажем и непосредственным наблюдением над малыми группами, так как часто эти наблюдения проводятся скрытно[2].

тасовывают ответы, чтобы представить администрацию в самом лучшем свете» («Public Opinion Quarterly», 1946, X, p. 484).

[1] *K. Davis*. Human Relations in Business, p. 245.

[2] «Эксперт» работает в цехе как один из рабочих. Другим это неизвестно. Он часто удаляется в туалет, чтобы набросать заметки. Потом он исчезает и составляет докладную записку о причинах «низкого морального состояния». Все недоумевают, куда делся этот приятный парень. А тем временем по его рекомендациям людей увольняют «на законных основаниях» (*M. Blum, J. Naylor*. Industrial Psychology. N. Y., 1968, p. 403, 404, 412).

Та же самая компания «Вестерн электрик», где Мэйо вел свои психологические опыты, одновременно затратила десятки тысяч долларов на шпионаж за своими рабочими. Компания «Дженерал моторс» на первых порах привлекла к составлению обзоров «морального состояния» наряду с социологами также и детективное агентство Пинкертона.

Большой фактический материал о шпионаже в частных американских корпорациях собрал Вэнс Пакард в своем бестселлере «Обнаженное общество». Он сообщает, ссылаясь на документы, что более 13,5 млн. американцев подвергаются тем или иным формам слежки. Рост подозрительности по отношению к рабочим стал, по его словам, характерной чертой времени. «Слежка за людьми на рабочих местах в частной промышленности,— пишет он,— достигла патологических размеров. На тысячах предприятий никто никому не доверяет. Страшно подумать о том, к чему может привести эта тяга управляющих к психологическим шпионам, детекторам лжи, скрытым камерам, сыщикам, телефонному подслушиванию, полицейским ищейкам, отпечаткам пальцев и пр.»[1].

Все это создает гнетущую атмосферу, которая противоречит идеальному психологическому климату на предприятии. Пакард доказывает, что вся эта система травмирует рабочих и в конечном счете вредит самим корпорациям. Коммерческие фирмы, психологические и детективные, занятые собиранием информации о людях и их поведении, заинтересованы в поддержании этого состояния подозрительности и делают все, чтобы спрос на их «товар» не ослабевал.

Индустриальные социологи часто кокетничают терминологией из кибернетики. «Информация» (в кибернетическом понимании как сумма заданных автомату указаний), «вклад», «отдача», «обратная связь», «помехи», или «шумы» — все эти термины они применяют к «социальным системам» — предприятию, цеху, группе, корпорации в целом. Классовая борьба рассматривается ими как помеха, нарушающая равновесие и стабильность саморегулируемой системы предприятия. Привилегии или подачки, предоставляемые отдельным группам, приравниваются к «обслуживанию системы»

[1] *V. Packard.* The Naked Society. N. Y., 1965, p. 61, 80, 81.

или к «смазке механизма». Правда, в этом случае, несмотря на смазку, механизм может и не сработать, ибо «отдача» не всегда прямо соответствует «вкладу», а зависит от того, как определяют ситуацию сами рабочие. Кроме того, «система» подвергается и влияниям со стороны. Здесь не только пользование удобными терминами, которые в самом деле допускают некоторую аналогию. Проповедники классового сотрудничества втайне мечтают о «радостных роботах», «сервомеханизмах», действующих безотказно по заданной информационной программе.

Многие барьеры мешают информации снизу, снижая ее надежность. «Слишком хорошо известна тенденция не раздражать высшее начальство, давать ему хорошие новости и утаивать плохие, чтобы ее еще комментировать» [1]. Но администраторы низшего звена могут и добросовестно заблуждаться насчет мыслей и настроений своих подчиненных. Люди не доверяют интервьюерам. Социологи жалуются, как трудно пробить лед и добиться удовлетворяющих ответов. Признается, что неправильный ответ может быть «формой самообороны перед социальными санкциями, какие ожидают человека в случае правдивого ответа». «Рабочие не только не смеют сказать то, что они действительно думают и чувствуют, но они боятся потерять работу, если они это сделают» [2]. Даже когда они жалуются, трудно отделить словесное выражение от подлинной сути недовольства.

Это относится и к анкетам, которые рабочие часто рассматривают как махинации управляющих. Нередко они отвечают на вопросы анкеты первое что взбредет в голову, что, естественно, не отражает их действительных чувств или мнений. Порой и вопросы анкеты сформулированы неясно, непродуманно, допускают различные понимания.

Но даже самый правильный ответ интервьюеру или в анкете еще не определяет фактического поведения лица в реальных, особенно в критических, ситуациях. «Рабочий, когда он заполняет анкету или говорит с интервьюером, отвечает как одиночка. Но как член со-

[1] *W. Scholz.* Communication in the Business Organization, p. 34.

[2] *E. Bursk.* Human Relations for Management, p. 43.

юза в момент коллективных переговоров он может действовать совсем по-другому»[1]. По словам Морено, «разрыв между вербализованным поведением (выраженным в интервью, в свободно ассоциированных тестах, в ответах на анкеты и т. д.) и поведением в жизненных ситуациях является одной из величайших методологических трудностей, с которыми приходится встречаться социальным наукам»[2].

Заказывая анкеты, предприниматели, с одной стороны, заинтересованы в точной и нефальсифицированной информации, которая ориентировала бы их в подлинной обстановке. Но, с другой стороны, в интересах бизнеса сами обзоры общественного мнения используются для его формирования, подчас искажая содержание информации. Эта сторона социального заказа противоречит первому требованию и усиливает тенденциозность.

Наконец, барьеры коммуникациям может создавать и позиция профсоюза. «Большинство из нас согласится, что коммуникации вверх — это настоящий камень преткновения. Вызвать их исключительно трудно. Некоторые союзы решительно препятствуют им. Они хмурятся даже на ящик по сбору предложений или на заводской журнал. Заседать члену союза в производственной комиссии считается почти его изменой»[3].

Все эти барьеры приводят к тому, что «коммуникации вверх» часто обманчивы. Графики и кривые морального состояния подводят. Социологи-теоретики в один голос предупреждают о том, что на этих графиках нельзя строить какие-нибудь длительные прогнозы. Отмечены случаи, когда сразу же после успокоительного обзора морального состояния внезапно вспыхивала стачка, которая подрывала репутацию социологов, и без того не слишком высокую в глазах заказчиков. «Руководитель предприятия почти никогда не знает, что на самом деле думают его рабочие»[4].

---

[1] *J. Knox.* The Sociology of Industrial Relations, p. 151.
[2] *Дж. Морено.* Социометрия, М., 1958, стр. 159.
[3] *C. Chisholm.* Communication in Industry. L., 1957, p. 267.
[4] *J. Brown, J. Calvert.* The Social Psychology of Industry, p. 170.

Пропаганда монополий

В наши дни капиталистические монополии непосредственно занимаются пропагандой, и в этом — знамение времени. Значительная доля «коммуникаций вниз» представляет собой идеологическое воздействие. Буржуазные социологи вооружают предпринимателей приемами пропаганды, подсказывают ее содержание, поставляют идеи и аргументы, изучают ее действие и сами активно участвуют в ней.

Идеологический аппарат монополий действует на два фронта: он поддерживает иллюзии патернализма среди ее прямых подданных, создает мифы о ее лидерах, камуфлирует цели корпорации, насаждает патриотизм фирмы. В то же время он утверждает корпорацию в широком общественном мнении, оправдывает ее поведение в глазах потребителей, клиентов, акционеров и прочей публики.

Чем дряхлее капитализм, тем больше спрос на социальную косметику, маскирующую истинную природу монополистического капитала. По своей сути финансовая олигархия нуждается во лжи гораздо больше, чем буржуазия XIX в. Приукрашивая отдельных капиталистов, пропаганда монополий приукрашивает также систему частного предпринимательства, рекламируется не только данная фирма, но одновременно и весь капиталистический строй. Частная пропаганда смыкается с государственной, а также с самостоятельным бизнесом средств массового воздействия. Громадные капиталы монополий позволяют вести пропаганду с большим размахом и с использованием новейших достижений науки (в том числе социологии и психологии) и техники.

Главная цель буржуазной пропаганды состоит в том, чтобы подорвать классовую солидарность рабочих. В сущности это насаждение идеологии штрейкбрехерства. Мнимая общность интересов с эксплуататорами, которую усиленно пропагандируют идеологи современного капитализма, должна вытеснить реальную общность классовых интересов эксплуатируемых. Практически невозможно отделить пропаганду, направленную на поддержание определенного мировоззрения, от чисто производственной, непосредственно

направленной на повышение производительности труда.

«Помогите нам конкурировать!»— гласит плакат в цехах фирмы «Американ моторс». «Рабочему хорошо тогда, когда хорошо хозяину!», «Все мы сидим в одной лодке». Средства пропаганды имеют цель прививать рабочим дух «заводского коллектива».

Руководители монополий и администрация всячески пытаются создать идиллический образ компании, заботливой и гуманной. Корпорация изображается как своего рода «государство благоденствия». Она демонстративно занимается благотворительностью, культивирует патриотизм фирмы. Сочиняются легенды о ее прошлом, превозносятся ее лидеры. На своих предприятиях бизнесмены вывешивают плакаты: «Нам не надо прибылей, мы не стремимся к наживе, просто так уж получилось»[1]. Частный интерес монополий выдается за общественный.

Идеализация корпорации сопровождается приукрашиванием корпоративной бюрократии. Владельцы и управляющие — это-де образцы высокой морали и респектабельности и уж вовсе не тираны и эксплуататоры и не крупные аферисты, какими, допускается, были промышленные «бароны-разбойники XIX века». Они интересуются психологией, увлекаются филантропией, озабочены житейскими нуждами своих рабочих. Президент корпорации изображается как «отец корпоративной семьи»[2]. Его добродетели — трудолюбие, скромное начало карьеры и быстрое выдвижение

---

[1] Но преуменьшать прибыли тоже опасно, можно перегнуть палку: «Упор на незначительность прибылей способен привести публику к заключению, что можно вообще отказаться от системы, основанной на прибыли» (*P. Drucker*. The New Society, p. 90).

Социологи разъясняют, когда именно корпорации выгоднее прибедниться, а когда демонстрировать богатство (это называется проблемой «выбора момента»).

[2] «За границей почему-то создалось впечатление,— говорилось в заявлении компании «Форд»,— что Генри Форд занимается автомобильным бизнесом. Это неверно. Мистер Форд выпускает автомобили, чтобы избавиться от них. Они — побочный продукт его действительного бизнеса, который состоит в формировании человека. Автомобили только покрывают издержки этого главного бизнеса» (Цит. по *S. Diamond*. The Reputation of the American Businessman. Cambridge (Mass.), 1955, p. 153).

до вершин превозносятся в речах и статьях. И здесь пропаганда бизнеса подкрепляется теориями буржуазных социологов, которые превозносят элиту, избранных личностей, главных дирижеров монополий. Американская буржуазная социология создала культ сильных личностей бизнеса. «Даже бог, — по словам Э. Фромма,— выглядит как «Главный директор акционерной компании Вселенная».

Пропаганда предпринимателей «интерпретирует» мероприятия корпорации и ее руководства. В то же время она постоянно направлена против главного противника — организации рабочих, профсоюза. Против союзов ведется или лобовая атака или чаще обходная, имеющая целью их обволакивание, подчинение компании. Рабочим доказывают, что их выгода зависит от компании, а не от профсоюза. Некоторые книги по коммуникациям представляют собой настоящие пособия по борьбе с профсоюзами. В них даются советы по тактике, образцы аргументов и лозунгов[1]. Пропаганда усиливается, когда на производстве назревают конфликты, идут переговоры о коллективных соглашениях, перевыборы профсоюзных органов. Во время стачки она превращается в травлю профсоюза. Она дезорганизует бастующих, оправдывает поведение менеджеров, чернит руководство профсоюза и восстанавливает население против бастующих.

Но пропаганда монополий не ограничивается проблемами самой компании. Поведение трудящегося на данном предприятии зависит и от его отношения к социальной системе в целом. Пропаганда предпринимателей стремится к тому, чтобы скрыть процесс эксплуатации путем надлежащего его «объяснения».

Сила буржуазной пропаганды состоит в том, что рабочий не всегда распознает ее корни и истинные цели. Капиталисты и их защитники пользуются сложно-

---

[1] Например: «Чего ради ты бастуешь? Стоит ли овчинка выделки?», «Союз лишает тебя права на труд!», «Союз не спасет тебя от увольнения!», «Союз означает борьбу, конфликты, разногласия!», «К чему тратить 10—15 часов в месяц на профсоюзные дела?», «От каких прав ты отказался, вступая в союз!» Тут же даются указания, «как победить при профсоюзном голосовании», как вызвать среди бастующих движение «назад на работу» и т. п. (*W. Scholz.* Communication in the Business Organization, p. 163—174).

стью общественных отношений, тем, что эксплуатация труда капиталом неразличима простым глазом и нелегко понять тайну производства прибавочной стоимости. Иллюзии поддерживает сам капиталистический способ производства, который, как указывал Маркс, постоянно порождает извращенное, мистифицированное представление о действительности. Маскировке эксплуатации содействует и отделение капитала — собственности от управления. На стороне капиталистов и сила унаследованных привычек, традиций (в том числе и патерналистских), укоренившихся предрассудков, психологии индивидуализма, инерции. Человека готовят к эксплуатации школа, семья, религия, вся система капиталистического государства и общества. «Рабочие заражены буржуазным сознанием,— писал журнал американских коммунистов «Политикл афферс» в ноябре 1968 года,— прежде всего потому, что они живут в буржуазном обществе, где средства массовой информации, культурные учреждения и система образования принадлежат классу капиталистов или контролируются им. Рабочие подвергаются капиталистической пропаганде 24 часа в сутки, и правящий класс умышленно и неустанно стремится привить им все формы идеологической отсталости».

Материальные возможности для идеологического воздействия, которыми обладают монополии, не идут ни в какое сравнение с возможностями рабочих организаций. Фактически капитал имеет монополию на средства информации. О том, к чему это приводит, говорят следующие факты.

Известно, что более двух третей американских рабочих не состоят в профсоюзе. Во время одного из опросов только один рабочий из четырех мог ответить, что такое «капитализм». Подавляющее большинство не могло сказать, что такое «социализм», «технология», «производительность», «амортизация», «дивиденд». «Если бы не было богатых людей, кто бы нам, бедным, дал работу?»— заявил один текстильщик интервьюеру.

И в то же время никогда еще лидеры бизнеса не высказывали такой тревоги по поводу умонастроений в рабочей среде.

«Было время,— пишет социолог У. Мур,— когда бизнесмен в США не нуждался в ином оправдании своего положения и вознаграждения, кроме его страсти к честному доллару»[1]. Сегодня бизнес вынужден непрерывно утверждать себя в общественном мнении, как на предприятии, так и за его пределами. «Сотрудникам информационной службы компаний,— признает журнал «Форчун»,— приходится постоянно опровергать идею, что бизнес плох».

Поскольку буржуазная пропаганда использует неорганизованность и недостаточный уровень классового сознания рядовой массы рабочих, неспособной проникнуть в суть вещей, постольку эта пропаганда сводится к подкреплению, культивированию ложной видимости, стихийно действующей в буржуазном обществе идеологии. В сущности этим занимается вся буржуазная общественная наука, рассматривающая непосредственно наблюдаемое взаимодействие людей и избегающая анализа классовых отношений.

Для массового потребителя «коммуникаций вниз» создан готовый стереотип стандартного политического мышления. Этим простейшим стереотипом пользуются все средства массового воздействия. Человеку предлагается своего рода прививка от коммунизма, или, как выразился Э. Нурс (бывший председатель Совета экономических консультантов при президенте Трумэне), «небольшое умственное кондиционирование».

Вот эти штампы — своего рода «катехизис».

1. Американская экономическая система, конечно, самая лучшая.

2. Каждый может стать миллионером. Чистильщик сапог — капитаном промышленности. Если тебе плохо, значит ты этого заслуживаешь, ты неудачник, просто тебе не повезло. «Кто без работы — сам виноват!» Некоторые социологи подкрепляют старую легенду о чистильщике сапог легендами о «социальной мобильности». Но многие из них вынуждены признать, что «американская мечта» давно утратила реальное содержание[2].

---

[1] *W. Moore.* Conduct of the Corporation. N. Y., 1962, p. 3.

[2] Лишь четвертая часть неквалифицированных или полуквалифицированных американских рабочих в возрасте 25 лет становятся квалифицированными к 55 годам.

3. Классовая борьба бессмысленна. Ее нет и в лексиконе большинства социологов. В связи с этим В. Пакард иронизирует: «Если даже дети знают, что классы есть, вы можете спросить, почему же многие из тех, кто формирует общественное мнение, так громко настаивают на том, что классы исчезают? Это противоречие объясняется тем, что многие взрослые в США — особенно бизнесмены — поддерживают американскую мечту» [1].

4. «Эксплуатация, возможно, была в XIX веке». Она исчезла, как исчезли плохие капиталисты. И во всяком случае, она исчезла в той фирме, где ты работаешь (что доказывает и политика «человеческих отношений»).

5. «Рабочий получает за труд!» — и поэтому он может обижаться только на самого себя. Это старый избитый тезис буржуазной политической экономии.

6. Повышение заработной платы ведет к инфляции, к повышению цен и потому «бессмысленно».

7. Капиталист почти что рабочий. Он получает «заработную плату на капитал». А рабочий — владелец мелкой акции, тот же капиталист или по крайней мере представитель «средних слоев».

8. В безработице виноваты техника, автоматизация, рост населения, иммиграция — все что угодно, только не капитализм.

9. Существование монополий — выдумка коммунистов или либералов. Американская экономика — «свободное предпринимательство». «Подлинная монополия — это профсоюз».

10. Покорно трудись и надейся! «Сегодняшний рабочий — завтрашний капиталист».

Эти или подобные примитивные формулы образуют нужную господствующим классам систему «оценок». Дело «средств коммуникаций» — как можно глубже внушить их массам, сделать их внутренним убеждением каждого, или, на языке социологов,— добиться их «интерьеризации». Новейшие доктрины буржуазных экономистов и социологов («народный капитализм», «новое индустриальное общество», «социальное партнерство», теория «депролетаризации», «чело-

[1] *V. Packard.* The Status Seekers. N. Y., 1964, p. 5.

веческих отношений» и т. п.) машина пропаганды подхватывает и преподносит массовому потребителю в наиболее популярной форме.

Крупные деловые корпорации стали центрами пропаганды. В таких промышленных империях, как компании Форд, «Дженерал моторс», «Стандард ойл», у которых сотни тысяч рабочих, орудует большой пропагандистский аппарат. Тысячи специалистов по «умственному кондиционированию» славят как своих непосредственных хозяев, так и буржуазные порядки в целом. Они служат не самому процессу производства, а сохранению его капиталистической формы. Пропаганда поручена не только специалистам; теория «человеческих отношений» требует, чтобы весь административный персонал активно участвовал в этом деле.

Компания «Дженерал моторс», где работает около 800 тыс. человек, сообщал профсоюзный орган «СИО-Ньюс», «имеет тщательно разработанную систему пропаганды на всех ее широко разбросанных предприятиях». Используются радио, телевидение, газеты, журналы, бюллетени и т. д. «Одного из своих главных руководителей «Дженерал моторс» вполне могла бы назвать вице-президентом по комиксам и прочим видам пропаганды среди рабочих. Ибо эта компания направляет рабочим свои комиксы наряду с другой литературой целыми вагонами. Комиксы могут быть комиксами, но нет ничего комичного в назначении этого огневого вала пропаганды»[1]. Наряду с невинными брошюрами — «Как ухаживать за огородом», «Игра в мяч», «Народная музыка» — есть и такая: «Как хорошо работается в «Дженерал моторс»». Специальная серия расхваливает капиталистическую экономику. Глянцевая бумага, яркие краски, обильные иллюстрации, карикатуры, фотоснимки — таковы эти подсахаренные пилюли, подсовываемые рабочим.

Наиболее эффективным видом коммуникаций теоретики «человеческих отношений» считают непосредственную беседу «лицом к лицу». Эта обязанность, как мы знаем, возлагается прежде всего на мастеров. «Интернэшнл харвестер компани» обязывает мастеров

[1] *J. Knox*. The Sociology of Industrial Relations, p. 185—187.

читать рабочим специальный бюллетень. «Сообщайте новости лично,— гласит инструкция,— разбирайте их и обсуждайте отдельно с каждым работником. Не пользуйтесь для этого доской объявлений. Это разрушает все личные контакты!»

Рекомендуется рассказывать рабочим о ходе работы предприятия, особенно о происках коварных конкурентов, о предоставляемых компанией социально-бытовых благах, о соотношении заработной платы и цен, о высоких издержках, от которых страдает компания, о громадных налогах, которые она уплачивает, о намечаемых технологических изменениях, разъяснять необходимость увольнений. В то же время предписано доказывать людям справедливость принятой системы заработной платы, говорить им о смысле их работы, перспективах сбыта, о том, куда идет продукция, рассказывать о достоинствах главных руководителей компании и их гуманной политике. Разумеется, в первую очередь надо говорить о том, что прямо касается рабочих. «Обратите особое внимание,— говорится в бюллетене для мастеров фирмы «Томпсон продактс»,— чтобы рабочие не поддавались нелепым экономическим теориям, которые проповедуют профсоюзы. Не упускайте возможности подружиться с рабочими». Рекомендуется ставить перед рабочими определенные цели, а также задавать им вопросы. Например: «Как сократить время между заказом и отгрузкой?», «От чего зависит качество продукции?», «Что тебе мешает работать лучше?», «Как бы нам увеличить сбыт процентов на 20 в будущем году?», «Как бы ты в таком-то случае поступил на месте босса?» И тогда у рабочих возникнет благодетельное «чувство информированности».

Слабая сторона индивидуальных бесед в том, что они не могут охватить большое число людей. Поэтому от персональных обращений все больше переходят к безличным, рассчитанным на массы.

В некоторых местах регулярно устраивают массовые собрания, на которых выступают высшие руководители компаний (материалы собраний служат и для информации «вверх»). Курсы для повышения квалификации рабочих также используются для прививки определенных взглядов. Фирма под названием «Ин-

ституте человеческого развития» разработала и уже продала нескольким десяткам крупных корпораций (в том числе «Шелл ойл», ИБМ, «Локхид Эйркрафт» и др.). «Курс по улучшению человеческих отношений», который, как гласит проспект, «должен изменить позиции рабочих в результате десяти одночасовых лекций и сделать их более счастливыми и производительными»[1]. Из 1033 опрошенных в 1966 г. компаний 572 занимались «политическим образованием» своих работников и 478 — «экономическим». Компания «Дженерал электрик» пропустила около 300 тыс. своих рабочих через специальный курс «Основные факты об американской системе частного предпринимательства».

Особое внимание уделяется печати. Кроме использования общей прессы крупные корпорации выпускают собственные периодические издания, рассчитанные на рабочих и служащих, а также на акционеров и клиентов. Таких газет и журналов, выпускаемых компаниями, было в 1928 г. 575, в 1941 г. — 1 тыс., в 1947 г. — 7 тыс., в 1965 г.— 10 тыс. Только компания «Дженерал электрик» издает более ста различных названий журналов и газет общим тиражом 250 тыс. экземпляров в неделю, компания Форда издает около 30 газет. Они бесплатно рассылаются рабочим на дом, вручаются на работе. Общий тираж предпринимательских изданий[2] составил (в 1963 г.) 150 млн. экземпляров. Это более чем в два раза превышает общий тираж ежедневных газет в США.

Спрос породил самостоятельный бизнес — появились фирмы со своим штатом журналистов, выпускающие заводские газеты по заказу промышленных корпораций. Есть периодические издания для управляющих. Бюллетень, посвященный отношениям с рабочими,— «Только для управляющих «Дженерал электрик»» — издается тиражом более 50 тыс. экземпляров.

---

[1] «Business Week», 1964, 18. IV, p. 142.

[2] Разбирая содержание этих газет, Г. Бассет, консультант «Дженерал электрик», отмечает: «В основе информации типичной заводской газеты лежит нежелание администрации сообщать своим работникам о подлинно важных вещах» (*G. Basset*. The New Face of Communication. N. Y., 1968, p. 153).

Одних листовок и брошюр предприниматели выпускают более миллиона в неделю. Издаются «памятки» для рабочих и служащих со сведениями о предприятии, его истории, структуре, его социально-бытовых и культурных учреждениях и пр. Некоторые фирмы выпускают для своих работников еще и годовые отчеты в самой доступной форме. Психологи подсказывают их содержание, внешний вид, иллюстрации, способы распространения. «Рабочему надо доказать, что пирог делится по справедливости». У рабочих должна возникать иллюзия, что перед ними отчитываются. Психологи настаивают на том, чтобы финансовые отчеты «очеловечить»,— побольше сообщать в них о том, как компания заботится об удовлетворении социальных нужд рабочих.

В истории промышленной династии Дюпонов, изданной самой компанией, рядом с портретами лидеров этой монополии помещены фотографии рабочих-ветеранов. Многие фирмы рассылают изданные массовым тиражом «личные» письма рабочим за подписью главы компании. Издаются плакаты, показывающие предпринимателя и рабочего пожимающих друг другу руки. Фирма «Америкэн телефон энд телеграф» опубликовала таблицу, показывающую, как легко рядовому рабочему взобраться на самые высокие посты в этой фирме, и т. п.

Тех, кто не читает или не хочет читать то, что ему навязывают, настигают радио и телевидение. Они создают у работника иллюзию личного общения с недосягаемыми лидерами крупного бизнеса.

Во время большой стачки сталелитейщиков в 1959 г. радио компаний по нескольку раз в день передавало в заводские районы сообщения администрации. Выступая в это же время на заседании Американского института железа и стали (объединение предпринимателей), лидер корпорации Адамс указывал на преимущества радио: «В таких случаях радио служит нашей цели лучше, чем печать, потому что жалобы на нас проистекают из неодобрения к нашим мотивам. На эти жалобы нельзя ответить фактами и цифрами. Они чисто эмоциональны, и доверительный тон голоса может оказаться убедительнее, чем любые аргументы

в печати...»[1] Ряд монополий в США имеет собственные радиостанции, которые организуют передачи в рабочее и нерабочее время.

Одна электронная фирма в Калифорнии установила около ста телевизоров прямо в цехах. Передачи идут во время перерывов. Раз в месяц с экрана в течение получаса выступает перед рабочими сам президент компании. Ведущая в металлургии корпорация «Юнайтед Стейтс стил» передает по телевидению для широкой публики программу «Час Юнайтед Стейтс стил», телевизионную станцию имеет и «Дженерал электрик».

Пропаганда отдельных американских корпораций дополняется пропагандой их объединений. Особенно активно действуют такие общеамериканские организации бизнеса, как Национальная ассоциация промышленников, а также Торговая палата США. Для пропаганды среди населения («паблик рилейшнс») американские корпорации создали у себя мощный аппарат, в котором занято более 100 тыс. различных специалистов по идеологической обработке.

Большой бизнес активно включился в борьбу с коммунизмом. Антикоммунистическая литература распространяется среди рабочих и служащих компаний, заводская печать публикует враждебные коммунизму статьи, в помещениях компаний в рабочее время организуются лекции и семинары на эту тему. Компании стараются охватить этими мероприятиями также своих клиентов и местное население. «Борьба с коммунизмом является долгом компаний»,— заявил Р. Нортон, глава одного из крупнейших банков Америки. Монополии сотрудничают с ультраправыми группами и поддерживают их материально. Так называемая «Программа воспитания нации», в которой участвуют более тысячи американских корпораций, проводит семинары по антикоммунизму. Крупнейшие американские монополии тесно связаны с информационным агентством США (ЮСИА), финансируют его и пользуются его услугами.

---

[1] «Психологическая война» компании «Дженерал электрик», направленная на срыв стачки в начале 1970 г., предусматривала наряду с использованием прессы и радио девять писем и три телефонных звонка каждому рабочему.

Приемы манипулирования

Какие бы капиталы ни тратили монополии на пропаганду, какие бы разнообразные средства и приемы они ни применяли, как бы ни была продумана ее система, эта пропаганда, состоящая на службе капитала и его промышленной бюрократии, всегда уязвима. Слабость буржуазной пропаганды состоит в том, что она не может выступать открыто. Она прикрывает частный корыстный интерес монополий и поэтому всегда стоит под угрозой разоблачения, для которого жизнь повседневно дает неисчерпаемый материал. Она навязывает наемным работникам чуждые им интересы под видом их собственных и уже по одному этому не может не быть демагогией. Ложь — ее основной прием. Так как буржуазная пропаганда не может апеллировать к подлинным интересам масс, она должна обращаться не к их сознанию, а к их предрассудкам. Тут она использует богатый опыт рекламы, милитаристской пропаганды и психологической войны.

«Легче находить путь к людям через чувства, а не через интеллект»,— заявил С. Штауфер, директор лаборатории социальных отношений Гарвардского университета на конференции «практиков человеческих отношений». «Бесцельно добиваться изменения мнений с помощью уговоров или логических аргументов»,— пишет психосоциолог Браун, ссылающийся и на Мэйо. Это подкрепляется учением Фрейда, а также современных американских социологов, утверждающих, что общественное поведение людей определяется иррациональными психическими моментами.

Один из основных принципов буржуазной социологической теории — подмена сущности общественных процессов и отношений их поверхностным описанием. Она исходит из того, что образ важнее факта, что люди реагируют не на объективный мир, а на свое представление о нем. Следовательно, можно изменить эти представления, не затрагивая действительности, или, выражаясь словами К. Левина, «преобразовать поведение людей путем преобразования их представлений». Чтобы исчезла забастовочная борьба, например, достаточно, не затрагивая ее объективных причин, изменить ее восприятие рабочими.

Социологи дают тактические советы. «Техника манипулирования, как и вся пропаганда, предполагает крайнее упрощение проблем, исключение существенных фактов, пользование туманными фразами, неясными образами и сведениями, ссылки на влиятельных людей. Временами прибегают к угрозам и санкциям»[1]. При этом нужна осторожность. Следует избегать всего, что напоминает внушение интересов компании. «У рабочего не должно возникать ни малейшего подозрения, что его в чем-то убеждают или что-то ему внушают»[2].

В некоторых учебниках по индустриальной социологии прямо указано, что́ сообщать и чего не следует сообщать работникам своего предприятия. Рекомендуется не пересаливать, слишком перехваливая управляющих, не дразнить рабочих крупными цифрами прибылей, не делать выводов самим, а осторожно наталкивать на выводы. Нетактично хвалиться, что год оказался «весьма прибыльным», когда рабочие начинают стачку из-за низкой заработной платы. Неумно расписывать историю компании, когда рабочие поглощены мыслями о массовых увольнениях. Надо считаться с текущими настроениями и интересами, с образом мыслей и психологией различных групп рабочих, учитывать их реакции. Их восприимчивость в разное время неодинакова.

Важно найти общий язык между администрацией и рабочими. Речь может быть не только средством, но и барьером для коммуникаций. Администрация и рабочие говорят на разных языках, и это тоже мешает социальной гармонии. Многие послания к рабочим не доходят из-за их «мандаринского делового языка». Социолог Ганнинг вычислил даже «индекс туманности», с помощью которого он определял степень туманности фраз в различных изданиях. В одно и то же слово разные стороны вкладывают разное и даже противоположное содержание. Например, рост производительности труда означает для управляющих улучшение технологии, в то время как для многих рабочих это всегда лишь синоним для обозначения «подстегивания» (спид-ап). «По общему опыту,— заявляет

[1] «Research in Industrial Human Relations», p. 117.
[2] *C. Chisholm.* Communication in Industry, p. 58.

А. Колльер, вице-президент страховой компании,— такие слова, как «капитализм», «конкуренция», «американский образ жизни», «страна неограниченных возможностей» и «свободное частное предпринимательство», при чрезмерном повторении и злоупотреблении ими во многом потеряли свою убедительность»[1]. Как будто скомпрометированы только слова, а не сама капиталистическая система!

Есть социологи, которые идут еще дальше и приписывают языку прямо-таки чудодейственную роль. В неточности и двусмысленности языка они видят чуть ли не причину пороков современного общества. Все дело в том, считают они, чтобы капиталисты и рабочие заговорили одним языком, корень зла в непонимании друг друга. Важно, дескать, отыскать подходящие синонимы опасным словам, и все будет хорошо. Слово «эксплуатация», например, не более как плод словесного недоразумения. Слово «монополия» можно заменить выражением «свободное предпринимательство» или в крайнем случае «неполная монополия». На практике индустриальная социология усиленно насаждает подобные выдумки. Добиваясь простоты и ясности языка для своих коммуникаций, социологи, подобные Ганнингу, не замечают, что «туманность языка» не только порок, но и внутреннее свойство буржуазной пропаганды. В туманности представлений (а отсюда и языка) проявляется уже сама буржуазная идеология, представляющая явления в кривом зеркале. Не семантика, а реальные капиталистические отношения, товарный фетишизм заставляет отождествлять машины с капиталом или заработную плату с платой за труд. Буржуазные идеологи сознательно поддерживают эту мистификацию. Завуалирование, напускание тумана нужны буржуазной пропаганде, ибо она не может называть вещи своими именами и вынуждена скрывать власть монополий, действующую скрытно, невидимо. Эта пропаганда остается неясной, какими бы простыми словами она ни пользовалась. Сама теория «человеческих отношений» содержит достаточно высокий «индекс туманности», что вытекает из ее служебной роли.

---

[1] *E. Bursk.* Human Relations for Management., p. 87.

Как мы видели, успех своей теории «человеческих отношений» Мэйо ставил в зависимость от поведения элиты, командиров капиталистических предприятий. Главным социальным искусством, которым должны овладеть управляющие, он считал искусство коммуникаций, или общения.

Искусство общения, по общему признанию, не из сильных сторон американских управляющих. По образованию и опыту это в значительной части инженеры, финансисты, сбытовики. «К несчастью, многие управляющие — чрезвычайно плохие коммуникаторы. Этого им больше всего не хватает. Неудивительно поэтому, что сегодня в деловых предприятиях так много подчиненных, которые не понимают ясно, что они делают, зачем делают, как это делать и т. п., и неудивительно, что в результате так много людей недовольно своими условиями труда, поскольку они не могут удовлетворить свои основные потребности — социальные и психологические» [1]. В плохих коммуникациях буржуазные социологи по-прежнему вслед за Мэйо видят источник всех бед.

Дело, однако, не в призывах Мэйо и его последователей. Уровень требований к представителям капиталистической элиты сегодня выше, чем когда-либо. Нынешний управляющий не только администратор. Он не может пренебречь общественным мнением в такой степени, как его предшественники, он должен быть искушен в социальной демагогии, способен порассуждать о «корпоративном коллективизме», о «человеческих отношениях», о миссии бизнеса. «Молчание — ахиллесова пята управляющего в отношениях с рабочими»,— заявил один из руководителей «Дженерал электрик». От него теперь требуют не просто погонять, а «читать в сердцах», «манипулировать стимулами», «излучать уверенность и энтузиазм». Сегодня он и бизнесмен и политик. «Представитель американского бизнеса,— пишет социолог О. Эллиот, автор книги «Люди на вершине власти»,— должен теперь не только руководить экономикой, но и быть философом, государственным лидером, политическим деятелем, законодателем морали, чтобы не только ответить

[1] «Human Relations and Management». Amsterdam, p. 506.

на «вызов коммунизма», но и самому «бросить вызов коммунизму»». Подсчитано, что в среднем управляющий высшего ранга тратит до 70% своего времени на участие в собраниях и конференциях.

Социологи уговаривают бизнесменов понять решающую роль коммуникаций и сделать отсюда практические выводы. Из «автократов» (какими является подавляющее большинство управляющих) им советуют превратиться в «демократов». Социологи рекомендуют им не грубить, не важничать, проявлять доступность и заботу о рабочих. В учебниках по индустриальной социологии описывают примерных управляющих, даже президентов компаний, которым удалось установить прямые контакты с низами — они обходят рабочие места, внимательно выслушивают людей, беседуют с ними запросто, приглашают на чашку кофе «представительные группы» рабочих, переписываются с ними и т. п. Очень важно, предупреждают социологи, чтобы все это делалось искренне, потому что рабочий обязательно раскусит всякое лицемерие. Неискусный подход может все погубить: «циничный тон голоса, замечание, сделанное сквозь зубы, нетерпеливое топание ногой или расстроенный вид — такими формами коммуникаций не добьешься подлинного стимулирования»[1]. Так поведение руководителей должно снять проблему классового антагонизма. Выступлениям, всему поведению лидеров корпораций социологи придают глубокий смысл, они должны персонифицировать анонимную корпорацию, которой как раз не хватает «человеческого лица».

Тысячи руководителей корпораций — президенты и вице-президенты, директора и управляющие крупными предприятиями, начальники отделов, главные инженеры — командируются (на время от нескольких недель до нескольких месяцев) в университеты и колледжи, на специальные курсы и семинары. Наряду с технологией, организацией производства, техникой управления здесь изучают политическую экономию, социологию, психологию, а кроме того, умение выступать публично, писать доклады и т. п. Такие занятия для всего управленческого персонала многие корпо-

---

[1] «Advanced Management», 1958, VII, p. 7.

рации организуют и у себя. На них обсуждаются отношения с рабочими на предприятиях данной компании. Есть специальные курсы «Как выслушивать людей».

В программах и учебных пособиях по управлению бизнесом расширены разделы: «Трудовые отношения», «Человеческие отношения», «Индустриальное общество и менеджмент», «Социальная ответственность бизнеса» и т. п. Бизнесменам «разъясняют» конституцию США, внешнюю политику, их просвещают по «проблемам коммунизма». Наряду с разбором казусов из управленческой практики здесь применяют и внесенные психологами методы «групповой терапии», цель которой — преодолеть взаимное отчуждение, привить этим закоренелым индивидуалистам «дух общительности» и умение воздействовать на группу, а также вошедшая в моду «тренировка восприятия». Последняя состоит в том, чтобы «изменить характеры менеджеров, сделав их более чувствительными к тому впечатлению, которое они производят на других». Выходят пособия, например: «Миссия управления в современном обществе. Как бизнесмену восстановить утраченное влияние на рабочих, политиков и интеллигентов? Тридцать крупнейших лидеров бизнеса отвечают на этот вопрос».

* * *

Социологи изучают коэффициент полезного действия, или отдачу массовых средств воздействия, в том числе и на отдельных предприятиях. Они сравнивают эффективность отдельных приемов, их «читабельность», реакции людей — объектов воздействия в зависимости от различных переменных, т. е. от ситуации, времени, возрастов, профессий, материального уровня и т. д. С этой целью они проводят эксперименты, сравнивают показатели «до» и «после», изучают поведение объектов коммуникаций. Они также анализируют содержание пропаганды и подсказывают наиболее выгодную ее «структуру». Они пробуют найти количественные измерители эффективности, убедительные для заказчиков. Результаты этих усилий пока невелики: «В области оценки и измерения эффективности коммуникаций с работниками не достигнуто почти никакого

существенного прогресса»[1]. Но, хотя эффективность пропаганды и не поддается количественному измерению, она действует, как действует лживая реклама или всякая ложь, если им помогают специально созданные условия.

Капиталистическая собственность на средства производства предопределяет и владение средствами коммуникаций. Монополии обладают мощными средствами манипулирования людьми; пропаганда — лишь одно из них. Они проникают во все сферы общественной жизни и добиваются господствующего влияния на сознание масс. «Сотрудничество навязывается принудительно с помощью монополистического одностороннего потока приказов и распоряжений, издаваемых теми, кто владеет системой коммуникаций»[2],— признает Р. Мертон. Пропаганда, которую буржуазия ведет среди рабочих, является одним из внеэкономических средств, которые должны обеспечить капиталистическую эксплуатацию в целом. Сохранение буржуазного влияния на массы — важнейшее условие существования капиталистической системы. Пропаганда самих корпораций дополняет собой громадную машину всеобщего оболванивания, которая также находится под контролем монополий. Это организованное оболванивание продолжает стихийную тенденцию духовной экспроприации масс, присущую капитализму. В искусстве разлагать рабочий класс, прививать ему мещанские, буржуазные взгляды, отравлять его сознание, ставить на службу себе профсоюзных руководителей американские капиталисты далеко превзошли своих европейских собратьев.

Теория о взаимных коммуникациях двух якобы равных партнеров, внушаемая проповедниками «человеческих отношений», представляет собой обман. На самом деле один партнер «получает информацию» и диктует свою волю, другой же ничего не решает и обязан «охотно» подчиняться[3]. Это видят и некоторые коллеги Мэйо.

[1] *W. Scholz.* Communication in the Business Organization, p. 52.

[2] *R. Merton.* Social Theory and Social Structure. Glencoe, 1957, p. 342.

[3] «Когда представители рабочих встречаются с администрацией за столом переговоров, то они, как общее правило, не могут установить хороших коммуникаций с управляющими пото-

«Коммуникации,— пишет Бендикс,— о которых идет речь, есть просто новое словесное платье, прикрывающее традиционные авторитарные отношения между предпринимателями и рабочими». Бендикс считает, что американские предприниматели восприняли язык Мэйо, его терминологию, но не рекомендуемую им и другими социологами философию и практику. Замечательно, что в этом Бендикс видит удобство этой «удачной идеологии».

Очень трудно доказать рабочему, что он равный партнер, если это опровергается жизнью на каждом шагу. Успеху «коммуникаций вниз» мешает не только консерватизм деловых лидеров. Ахиллесова пята буржуазной пропаганды — в ее расхождении с реальностью. Сила психологического внушения вызывает и силу сопротивления, т. е. критическое отношение к словам со стороны отчужденного и враждебного класса. При всех своих материальных и технических ресурсах капиталистическая пропаганда далеко не всемогуща.

Классовый антагонизм не следствие плохих коммуникаций, как изображают те социологи, которые ставят вопрос с ног на голову, а главная причина их слабости. Социологи жалуются на то, что рабочие никак не могут отрешиться от «памяти о прошлом». «Препятствием эффективным коммуникациям,— пишет английский специалист по отношениям в промышленности С. Чизхолм,— является классовое сознание... Для рабочего «они» — это контора, управляющие, а «мы» — это те, кто работает своими руками. Первое, на что рабочие обращают внимание, когда встречают вас, это ваши руки»[1]. По мнению Уайта, дело вовсе не в плохих коммуникациях, а в наличии двух враждебных партий — предпринимателей и рабочих. Рабочие ожидают подвоха от каждого шага администрации. «Рабочие не признают добрых намерений у босса»[2].

Ученые ломают голову, как преодолеть сопротивление со стороны рабочих предпринимательской про-

---

му, что они чувствуют, как последние взирают на них свысока, не считают их за настоящих людей, не уважают их» (*E. Schein.* Organizational Psychology. Englewood Cliffs, 1965, p. 73).

[1] *C. Chisholm.* Communication in Industry., p. 2, 5.

[2] «Advanced Management», 1959, VII—VIII, p. 15.

паганде. В 1964 г. в Нью-Йорке «Фонд по изучению человеческого поведения» обсуждал на симпозиуме доклад гарвардского профессора Р. Бауэра «Упорствующая аудитория». По сообщению «Бизнес уик», «выступавшие социологи утверждали, что слушатель далеко не ягненок, принесенный в жертву массовым средствам общения. Это скорее упрямый, с трудом меняющий свои суждения тип, который отсеивает большую часть информации еще раньше, чем она доходит до него»[1]. Степень этого сопротивления и определяет успех или неуспех внушения в каждом случае. Ограниченность влияния коммуникаций лучше всего, пожалуй, выразил журнал «Форчун»: «Никакие коммуникации не заставят углекопа рассуждать, как углепромышленник, и не устранят тот огромный барьер для коммуникаций, который выражен в словах: «сукин ты сын!»»[2]

Человеческое восприятие обусловлено социально. Каков бы ни был нынешний уровень политического сознания современного американского рабочего, он вовсе не простой объект демагогии капиталистов и их идеологических апологетов. Само положение рабочего класса в буржуазном обществе, условия существования, весь уклад жизни ставят его во враждебное отношение к строю наемного рабства. В отличие от самой умной машины рабочий не пассивный поглотитель и исполнитель заданной ему «информации»[3]. Никакие коммуникации не могут доказать, что классовая борьба превратилась в пережиток, потому что она упрямый факт. Современный капитализм показывает, что классовая борьба в буржуазном обществе не только не затухает, но и обостряется, порождая глубокие социальные конфликты.

[1] «Business Week», 17. X, 1964, p. 76.

[2] Цит. по *L. Baritz.* The Servants of Power, p. 190.

[3] «Хотя во время стачек все газеты заполиены агитацией предприиимателей,— устанавливает И. Росс, автор книги «Торговцы образами»,— сопротивлеиие бастующих остается иерушимым; верность коллективу — очень сильная штука».

ГЛАВА 8

УПРАВЛЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛОЙ

Управленческий аппарат монополий растет, и не только количественно, меняются и усложняются его функции. Это связано с увеличением размеров производства, усилением конкуренции, развитием государственно-монополистического капитализма, проникновением монополий во все уголки жизни, борьбой за общественное мнение, прямым участием бизнеса в политической борьбе и ростом профсоюзов. Независимо от внутренней политики тех или иных корпораций в них разрослись, особенно после войны, централизованные управления, ведающие «личным составом», «промышленными отношениями», «отношениями с рабочими», «человеческими отношениями». В некоторых корпорациях число работников этих отделов исчисляется сотнями. Бюджет управлений личного состава за 1950—1960 гг. в крупных корпорациях в среднем удвоился [1]. Они ведут большое делопроизводство, картотеки, пользуются вычислительными машинами, занимают людей самых различных квалификаций. Это настоящие штабы, где разрабатывается рабочая политика монополий. Число людей, занятых в этих отделах американских фирм, во много раз превышает аналогичные отделы в европейских капиталистических странах. Персонал управлений личного состава этого, по существу, политического аппарата монополий растет быстрее, чем число работников корпораций в целом.

[1] За это же время, по данным переписи, численность специалистов по трудовым отношениям и работников отделов личного состава (мужчин) в обрабатывающей промышленности США возросла с 17 790 до 29 647 человек.

Новые централизованные управления поглотили значительную часть тех обязанностей по найму, увольнению и т. п., которые раньше исполнялись низовой администрацией. Выросла роль директора по кадрам в общей системе корпорации, в большинстве компаний учреждена должность вице-президента по «промышленным» или «человеческим отношениям».

Вот типичная схема такого управления в крупной американской корпорации, с указанием функций каждого отдела:

Управление личного состава

Отдел использования рабочей силы	Отдел обучения	Отдел услуг	Отдел здравоохранения и безопасности	Отдел отношений с рабочими
наем	обучение новичков	кафетерии	техника безопасности	коллективные переговоры
переводы, поощрения	повышение квалификации	страхование	санитария	жалобы
увольнения	мастера	развлечения	медицина	заработная плата и рабочее время
характеристики	инженерно-технический персонал	газеты	охрана труда	представительство от имени администрации

Первоначально управление личного состава имело чисто организационные задачи — набор, перемещение, учет и увольнение рабочей силы, дисциплинарные меры. Теперь наряду с этими функциями важнейшими стали «поддержание заинтересованности и морального

духа, поддержание внутризаводских отношений»[1], «пропаганда идеалов и целей управления, правил компании, а также ее общей политики», с тем чтобы «рабочие не поддавались уловкам агитаторов, представляющих чужие интересы»[2].

Директор по личному составу занимает ключевую позицию благодаря его влиянию на процесс найма. В большинстве крупных корпораций он занимает пост вице-президента. Его считают и главным идеологом. «Управляющий личным составом,— заявляют авторы исследования, предпринятого Американской ассоциацией управления,— это философ управления... Многие сегодняшние директора по кадрам становятся ведущими философами управления среди свободных наций мира. Они же главные советники и в области широкой политики»[3].

В управлении личного состава разрабатывают политику и систему оплаты, планируют потребность в людских ресурсах, организуют производственное обучение рабочих и переподготовку администраторов. Здесь разрабатываются и организационные схемы компании. Важным орудием управления стала подробнейшая картотека буквально на всех рабочих и служащих компании, систематически пополняемая всевозможными сведениями.

Особое внимание уделяется борьбе с текучестью. Изучаются причины прогулов, опозданий и увольнений. Психологи учат подходить к людям конкретно, а не статистически: «Когда специалист по личному составу адресуется к «среднему», или «типичному», работнику или рассуждает о том, «что у рабочего на уме вообще», то он не выполняет своих специфических функций. Надо считаться с данным рабочим, с его собственной историей, с его семьей, с тем «социальным кондиционированием», благодаря которому он приносит с собой на работу определенные надежды и опасения, иначе говоря, надо иметь в виду конкрет-

---

[1] *D. Yoder*. What Personal Managers Are Doing? «Industrial Relations Forum». N. Y., 1961, p. 45.

[2] *E. Roscoe*. Organization for Production, p. 293, 302.

[3] Президент Никсон в 1970 г. назначил Дж. Ходжсона, вице-президента по «индустриальным отношениям» фирмы «Локхид эйркрафт», на должность министра труда.

ные человеческие ситуации»,— пишут Ретлисбергер и Диксон. Управление личного состава не упускает рабочего из виду с первого до последнего дня его работы на данном предприятии.

Немало людей сделало эту работу своей профессией. В учебных заведениях для администраторов есть курс «Управление персоналом». На посту шефа персонала можно встретить профессора психологии или бывшего офицера. Работа в управлениях личного состава требует особого доверия. Среди работников и даже руководителей этих управлений и отделов нередко можно встретить бывших агентов Федерального бюро расследования. Только в одной компании Форда было (в 1961 г.) 39 таких лиц. Временами фирма привлекает социологов со стороны для оценки деятельности этих отделов — целиком или в какой-либо определенной области. Эти же эксперты иногда разрабатывают программу мероприятий по «человеческим отношениям».

«Научный» подкуп

Разложение и подкуп некоторых представителей рабочего класса, практиковавшиеся капиталистами всегда, осуществляются теперь «научно». Целые разделы в учебниках индустриальной социологии посвящены описаниям, как администрация, оперируя не только материальными подачками, но и моральными стимулами, привлекает на свою сторону отдельных рабочих и даже целые группы. Расширился ассортимент способов подкупа, а также круг подкупаемых. Объектом подкупа становится теперь не только узкая группа рабочей аристократии, привилегии которой связаны с высокой квалификацией. Капиталисты насаждают свою агентуру во всех слоях рабочих и служащих. Особое внимание уделяется выявлению рабочих вожаков, «лидеров неформальных групп» и способам превращения их в агентов администрации. Опасных лидеров иногда рекомендуется назначать мастерами, старшими рабочими.

В многолетней классовой борьбе американским рабочим удалось вырвать у предпринимателей ряд различных выплат и услуг в дополнение к основной

заработной плате. Эти доплаты в основном теперь фиксируются в коллективных договорах. «Побочная зарплата» является также результатом конкуренции между предпринимателями, которые хотят привлечь и закрепить за собой наиболее нужных им рабочих. Вместе с тем крупные компании расходуют значительные средства на социально-культурные мероприятия, стремясь своей патерналистской практикой подкупить рабочих и подорвать влияние профсоюза. Управление личного состава имеет и специальные денежные фонды, которые распределяются между руководителями, вплоть до отдельных мастеров, а те в свою очередь используют эти средства для поощрения некоторых рабочих.

«Побочная зарплата» составляет 28% (в 1969 г.) от общей заработной платы. Разница в этих доплатах между различными компаниями значительнее, чем разница в прямых ставках заработной платы, регулируемых договорами с профсоюзами. В целом доля заработной платы и жалованья в общей системе вознаграждения рабочих и служащих имеет тенденцию к снижению. Иначе говоря, относительно растет та часть вознаграждения, которая в определенной степени зависит от произвола хозяев. Некоторые компании ввели у себя пенсионное обеспечение и страхование на случай болезни. В этих случаях, если рабочий увольняется, он теряет пенсионные права, накопленные за многие годы.

Применение морального подкупа не ново. Конспектируя Тэйлора, Ленин записал: «*подманивание* и *подкуп* рабочих *переводом* в мастерки»[1]. В другом месте по поводу буржуазного государства, которое «подкупом берет их» (т. е. рабочих), Ленин замечает: «кроме грубого подкупа практикует тонкий, вплоть до *лести,* их задабривают и т. д.»[2]

«Оплата статусом (status pay) — это самая дешевая форма оплаты для предприятия»[3],— пишет Дабин. Изменения в статусе дают иллюзию восхождения по социальной лестнице. «Самое отвратительное здесь — это всосавшаяся в плоть и кровь рабочих буржуазная

[1] *В. И. Ленин.* Полн. собр. соч., т. 28, стр. 128.
[2] *В. И. Ленин.* Полн. собр. соч., т. 33, стр. 233.
[3] *R. Dubin.* The World of Work, p. 245.

«респектабельность»,— писал Энгельс об английских рабочих конца прошлого века.— Социальное расчленение общества на бесчисленные, бесспорно всеми признанные градации, из которых каждая имеет свою собственную гордость, но в то же время проникнута врожденным чувством почтения перед «лучшими» и «высшими», столь старо и столь устойчиво, что для буржуазии по-прежнему не представляет большого труда приманивать рабочих»[1].

Подачки «престижного» типа, или награды «символами»,— это публичные похвалы, значки, дипломы, специальная униформа, портреты в заводских газетах, предоставление разных льгот, перевод на более интересную работу, доступ к ближайшему начальству и пр. На некоторых предприятиях присваивается даже звание «постоянного рабочего» с гарантией от «необоснованного» увольнения, иногда с повышением ставки. Не быть уволенным тоже награда.

Особенно чувствительны к престижу «белые воротнички», служащие. Низшие служащие часто зарабатывают меньше рабочих, но они держатся за свой «статус», костюм, часы работы и другие привилегии, причисляя себя к администрации. Среди высшего персонала порой самые острые конфликты возникают по поводу таких признаков статуса, как название должности, размеры письменного стола, большее или меньшее число помощников, право на стенографистку или секретаря, отдельный телефон (и даже его цвет), размеры кабинета, формы таблички на дверях, право не вешать табель, пользование той, а не другой столовой или уборной и т. п. Символом статуса считается и командировка на курсы повышения квалификации для управляющих. Администрация культивирует среди работников «погоню за статусом».

Усиление элемента произвола — а также и подкупа — в вознаграждении проявляется и в том, что кроме обычного критерия оплаты применяется еще и новый критерий: оплата с учетом благонамеренности работника, его преданности предприятию. За примерное, с точки зрения капиталиста, поведение выплачивается персональная надбавка к тарифной ставке и

[1] *К. Маркс* и *Ф. Энгельс*. Соч., т. 37, стр. 270.

даются другие, определяемые администрацией льготы и поощрения. Даже прямая заработная плата, пишет Дабин, выплачивается часто «не только за фактически выполненную работу, но и за послушное поведение. Может даже случиться, что наилучшие рабочие не получат наивысшего вознаграждения, если они восстают против начальства».

Разделяй и властвуй!

Энгельс писал, что конкуренция рабочих между собой — самое сильное оружие буржуазии против пролетариата[1]. Сам капитал ставит рабочих в положение конкурентов. «Конкуренция между рабочими,— по словам Маркса,— является лишь иной формой конкуренции капиталов»[2], точно так же как сам капитал создает и противоположную тенденцию — к сплоченности рабочих против него. Индустриальная социология учит, как усугублять эту конкуренцию и наиболее эффективно использовать ее против рабочих и их организаций.

Разделение труда объективно создает раздробленность интересов и положений среди рабочих на капиталистических предприятиях. Эта раздробленность, как указывал Ленин, профессиональная и местная, является одним из источников силы капитала и слабости труда[3].

В современной крупной корпорации наряду с иерархией управляющих существует иерархия рабочих групп с разнообразными, часто противоречивыми интересами. Капиталисты используют эти противоречия для подрыва классовой солидарности рабочих. Американские условия для этого особенно благоприятны.

Индустриальные социологи уделяют большое внимание особенностям различных групп пролетариата, а также изменениям в его составе, в частности изменениям под влиянием современной научно-технической революции.

---

[1] См. *К. Маркс* и *Ф. Энгельс.* Соч., т. 2, стр. 311—312.
[2] *К. Маркс* и *Ф. Энгельс.* Соч., т. 46, ч. II, стр. 154.
[3] См. *В. И. Ленин.* Полн. собр. соч., т. 38, стр. 98—99.

Хороший администратор, заявляют социологи, должен знать, что́ разделяет его рабочих, и учитывать это. Они предупреждают против огульного подхода: «Нет абстрактного рабочего», «Нет двух людей, которые предъявили бы одинаковые требования к своей работе». На разных ступенях промышленной иерархии требуются разные стимулы. Разные люди по-разному воспринимают одни и те же условия труда и по-разному реагируют на них.

Интересы и поведение различных групп рабочих социологи часто выводят из их положения в производстве, из влияния среды, невольно следуя материалистической формуле «бытие определяет сознание». Так, например, М. Дэлтон, долго изучавший несколько сот рабочих механического цеха на одном заводе, установил характерные типы рабочих в зависимости от их социального происхождения. Наиболее старательны и выслуживаются перед начальством, по его словам, выходцы из ферм или из семей «среднего класса». Они замкнуты, ярко выраженные индивидуалисты (их не смущает и бойкот со стороны товарищей), жадны, копят деньги и покупают ценные бумаги, их мало интересует внешний мир. На другом полюсе люди, выросшие в городах и рабочих семьях,— компанейские, готовые к солидарным действиям против администрации, не ищут всюду материальных выгод, легче тратятся на развлечения, их интересы более широки.

Из различий между рабочими вытекает и требование дифференцированного обращения к ним. Одни, по словам Э. Шейна, требуют к себе строгого подхода, другие — более либерального.

Учебники социологии дают прямо-таки каталоги групповых интересов. Они описывают поведение рабочих групп в «ситуациях кризиса». Они показывают на примерах, как солидарным выступлениям рабочих мешают различия пола и возраста, национального происхождения, расы, религии. Такой опыт ценен для администраторов.

Социологические исследования показали, что женщин интересует не столько сама работа, сколько условия труда и отношения на работе. Пожилые люди меньше думают о возможности выдвижения и больше — о прочности рабочего места. Социологи показы-

вают, какие глубокие различия существуют между рабочими разных профессий и отраслей в зависимости от условий расселения и многих других причин. Некоторые авторы подводят «научные» основания под дискриминацию женщин, негров, иммигрантов. Марч и Саймон утверждают, что протестанты менее сплочены и более склонны к примирению с начальством, чем католики или евреи. Даже длительная работа в ночной смене накладывает известный отпечаток на рабочих, ее участники, как установлено, более враждебны к администрации, более склонны к вспышкам. Психология работниц до замужества отличается от психологии и поведения замужних. Текучесть среди негров меньше, чем среди белых.

Сдельщики и повременщики, рабочие смежных цехов, разных смен, основные рабочие и ремонтники, рабочие с низкой квалификацией и высококвалифицированные, «старички» и новички, рабочие, обслуживающие автоматы и остальные, служащие и рабочие, белые и негры, белые и цветные, коренные американцы и иммигранты (среди последних тоже есть свои градации) — между всеми этими и еще иными группами (также и в среде самого управления) происходят столкновения, одни выигрывают за счет других. Острота этих конфликтов также различна в различных отраслях, в разное время. Социологов интересуют и конфликты внутри каждой группы, в особенности факторы, сплачивающие или взрывающие «малую группу». Администрация может выигрывать от разжигания соперничества, от натравливания одних групп или отдельных рабочих на других. Буржуазные социологи не забывают о самых мелких противоречиях между рабочими, умалчивая об одном — о главном социальном антагонизме, в раскрытии которого их заказчики не заинтересованы, и о порождаемой этим антагонизмом классовой солидарности, которую капиталисты стремятся подорвать.

В учебниках и на семинарах для управляющих хвалят ловких администраторов, которые лавируют между группами и этим поддерживают «систему» в равновесии. «Когда опасаются солидарности рабочих, то их тщательно подбирают так, чтобы рабочая сила оставалась гетерогенной (неоднородной)»,—

разъясняет автор учебника Т. Кэплоу. У. Уайт описывает компанию, которая систематически сохраняла свою рабочую силу разнородной в национальном и расовом отношении, чтобы не дать рабочим сплотиться. Вражда между различными категориями рабочих с давних пор используется и подогревается предпринимателями. Американский рабочий, даже низкооплачиваемый, с давних пор считал себя выше иммигранта, и тем более негра.

Мэйо и его последователи обходят проблему дискриминации негров. Теория, называющая себя теорией «человеческих отношений», мирится с таким бесчеловечным проявлением капитализма, как расовая дискриминация.

Дискриминация негров является средством подкупа белых рабочих для поддержания господства капиталистов как над неграми, так и над белыми. Значительная часть сверхприбылей американских корпораций извлекается за счет сверхэксплуатации негров, как и мексиканцев, пуэрториканцев и других рабочих угнетенных меньшинств[1]. Дискриминация на предприятиях не стихийное явление, а обдуманная политика. Уже старинный патернализм, в особенности на Юге, был расовым — подачки предоставлялись определенным категориям белых рабочих. И новая политика подкупа носит избирательный характер, негры устранены из нее.

Негры выполняют самую черную и унизительную работу и получают самую низкую заработную плату. Разрыв между заработной платой негров и белых растет. Негра принимают на работу последним и увольняют первым. Негры мастера — редкое явление. Процент безработных и продолжительность безработицы среди негров вдвое выше, чем среди белых. «Именно черные рабочие,— писал Дж. Моррис,— чаще всего получают наихудшую работу, где напряжение (спид-

[1] В 1969 г. в США было свыше 9 млн. рабочих-негров. Заработная плата негров, при той же квалификации и образовании, в среднем на 30% ниже, чем у белых. По подсчетам, представленным в июне 1970 г. Национальной конференции рабочего действия в Чикаго, сверхприбыли от недоплаты неграм составили в год огромную сумму в 27 млрд. долл. Сюда следует добавить еще 10 млрд. долл. от сверхэксплуатации латиноамериканцев, пуэрториканцев и других национальных меньшинств.

ап) наиболее велико, где здоровью и охране труда уделяется наименьшее внимание и где белые мастера, часто расисты, стараются довести рабочих до сверхнапряжения. Эти погонялы на производстве все еще убеждены, что на негра можно взвалить побольше, потому что ему больше грозит безработица»[1]. В то же самое время чрезмерное угнетение негров — постоянная угроза для белых рабочих, поскольку оно обостряет конкуренцию на рынке труда.

Во время стачек белых рабочих среди негров вербуют штрейкбрехеров. В то же время социологи признают, что негры, обреченные на двойной гнет — экономический и расовый, представляют наиболее взрывчатый материал в американском рабочем классе. Это особенно относится к негритянской молодежи, вливающейся в производство. Расистские выходки администрации нередко вызывают стачку в цехе или даже на заводе.

Монополии стараются закрепить различия в оплате труда и сохранить всевозможные рычаги противопоставления друг другу разных категорий работников. Каждая крупная корпорация имеет свою рабочую политику, политику заработной платы, национальную политику. Эта политика различна по отношению к разным слоям работников, в разных районах страны. Одна и та же корпорация может действовать, скажем, на юге, где слабы профсоюзы, более круто, чем на индустриальном востоке страны; более гибкую политику «человеческих отношений» на своих предприятиях в США она может сочетать с грубым патернализмом в своих филиалах где-нибудь в Латинской Америке или в Азии[2].

К. Уинтер рассказывает, как фирма «Американ моторс» натравливала рабочих двух различных заводов друг на друга, угрожая закрыть менее прибыльный. В других случаях предприниматели сталкивают между собой различные смены в тех же цехах. Соглашения с профсоюзами иногда нарочито дают приви-

[1] «Daily World», 31. I. 1970.

[2] Компания «Дженерал электрик» имеет 100 филиалов за границей. Заработная плата на американских предприятиях в Южной Корее, Тайване, Сингапуре, Гонконге вдесятеро ниже, чем в США на тех же работах. Она значительно ниже в Японии, Мексике и даже в Западной Европе.

легии одним слоям рабочих за счет ухудшения положения других. «Умная администрация не желает восстанавливать против себя сразу всю рабочую силу и нажимает на одну ее часть, одновременно давая какие-то уступки другим»[1]. Это общая черта капиталистических предпринимателей и их администрации. Фабриканты, писал Ленин в 1903 г., будут всячески «вызывать и разжигать рознь не только между профессиями, между цехами, но и между рабочими разных наций, разных полов, разных возрастов, разных степеней выучки, разной высоты заработка и т. д. и т. д.»[2].

Патернализм всегда вносил раскол в ряды рабочего класса, противопоставляя одних рабочих другим, развращая известную прослойку хозяйскими подачками. Теперь этой же цели служит концепция «человеческих отношений», присоединяющая к старому патернализму целую систему морального и материального подкупа, всячески культивирующая разобщенность и дифференциацию в рабочем классе.

Этому содействуют и новейшие методы оплаты труда, учитывающие и психологические моменты. Капиталисты никогда не подкупали всех рабочих. И в прошлом капиталисты всегда старались путем подкупа закрепить за собой наиболее обученных и квалифицированных рабочих — этого требовала конкуренция. Еще больше к этому стремятся современные крупнейшие капиталистические объединения и предприятия, монополизируя рабочую силу. Монополии имеют для этого больше возможностей — за счет сверхприбылей. Повышенная оплата, привилегии были всегда наградой за преданность и послушание. Так создавался слой обуржуазившихся рабочих, или «рабочей аристократии» — агентура буржуазии в рабочем классе. Этот слой продолжает существовать и поныне, сочетая признаки пролетариев и черты паразитических присвоителей чужого труда. Подкуп может быть расширен и на другие группы рабочих данной монополии, которая в состоянии давать этим группам, по тем или иным соображениям, больше за счет сверхэксплуатации других трудящихся. Так, на-

[1] *C. Winter.* Automation and Collective Bargaining. «Political Affairs». 1964, VIII, p. 72—75.
[2] *В. И. Ленин.* Полн. собр. соч., т. 7, стр. 315.

пример, Форд одно время платил самую высокую заработную плату. Обыкновенно на крупнокапиталистических предприятиях заработная плата рабочего, при той же квалификации, выше, чем на мелких[1]. Наряду с индивидуальными формами подкупа имеет место и коллективный подкуп в форме разных социальных мероприятий. Факты прямого подкупа всегда тщательно скрывались и продолжают скрываться, да и приемы подкупа приняли гораздо более изощренный, подчас неосязаемый характер.

Технический прогресс усиливает позиции современных квалифицированных рабочих (программистов, наладчиков автоматики и т. п.), полурабочих-полутехников. По мере нарастания научно-технической революции эти кадры, играющие ключевую роль в производстве[2], становятся наиболее дефицитными. Они являются главным объектом ухаживания со стороны предпринимателей и соответственно предметом усиленного внимания индустриальной социологии, которая тщательно изучает изменения в рабочем классе, особенности новых слоев пролетариата и способы подхода к ним. Одновременно научно-техническая революция ухудшает положение остальной массы рабочих, она усугубляет разрыв между привилегированной верхушкой рабочего класса и рабочими неквалифицированными и полуквалифицированными, вытесняемыми из производства, теряющими специальности. «Бизнес уик» писал, что с автоматизацией происходит «усиление поляризации групповых интересов, обострение конфликтов между более образованными молодыми рабочими и ветеранами, чья квалификация устарела; между неграми, сосредоточенными на работах низкой квалификации, по которым больше всего бьет автоматизация, и белыми, которые еще сохраняют работу»[3].

---

[1] Г. Дилигенский указывает, что и во Франции на крупнейших и наиболее процветающих предприятиях объектом подкупа являются не только верхние (т. е. наиболее квалифицированные) слои рабочих, но его пытаются осуществлять также и «на всю глубину» рабочего коллектива («Рабочий на капиталистическом предприятии». М., 1969, стр. 379).

[2] В фирме «Дженерал фудс корпорейши» к «ключевой группе» отнесли 5 тыс. человек из общего числа занятых 22 тыс.

[3] «Business Week», 3. V. 1969, p. 98.

В работах социологов изредка можно найти намек на то, что блага «человеческих отношений» не распространяются на париев рабочего класса. Так, например, профессора Д. Кац и Р. Кан прямо указывают, что мастеров, имеющих дело с неквалифицированными рабочими, незачем учить «человеческим отношениям». «Люди, им подчиненные, более привыкли к авторитарным методам обращения. Обучение этих мастеров человеческим отношениям только сбивает их с толку» [1].

Интерес социологов в последние годы все более привлекают кроме рабочих и другие группы трудящихся, чей удельный вес теперь возрастает — служащие и инженерно-технические работники, так называемые «белые воротнички», а также работники науки.

Особая тема индустриальной социологии — взаимоотношения внутри самого управления. Аппарат управления растет, в нем занято множество людей. И здесь широкое поле для индустриальной социологии и психологии — сталкиваются интересы, происходит борьба «этажей», плетутся интриги. Конфликты возникают не только из-за несовершенства организационной структуры, нечеткого разделения функций и т. п., но они имеют и социальные корни. Они охватывают и верхушку корпорации. И здесь выступают свои проблемы подбора, стимулирования, стиля руководства, действуют малые группы и клики. Социологов (наряду со специалистами по организации управления) и здесь привлекают для профилактики и разработки системы мер, обеспечивающих интересы бизнеса.

Социология досуга

Могущественные монополии хотят управлять всеми факторами, от которых зависит поведение их работников. В начале XX в. редкий капиталист думал о том, что делают его рабочие в свободное время. Теперь монополии накладывают руку и на досуг рабочего.

---

[1] *D. Katz, R. Kahn.* The Social Psychology of Organizations, p. 420.

Было время, когда у рабочих практически не было досуга, свободного времени еле хватало, чтобы восстановить израсходованные на работе силы. За последнее столетие благодаря борьбе организованного пролетариата, техническому прогрессу, росту интенсивности труда рабочее время сократилось. Капиталисты не хотят, чтобы свободное время рабочих было использовано для укрепления их классового сознания. Появилась «социология досуга». Было установлено, что характер проведения свободного времени влияет и на психологию рабочего, и на его идеологию, и на его отдачу на производстве.

Вынужденный под влиянием классовой борьбы поступиться известной частью рабочего времени, капитал не хочет отказываться от него по существу. «...С общественной точки зрения класс рабочих,— отмечал Маркс,— даже вне непосредственного процесса труда — является такой же принадлежностью капитала, как и мертвое орудие труда. Даже индивидуальное потребление рабочих в известных границах есть лишь момент в процессе воспроизводства капитала» [1]. Вся система потребления материальных и духовных благ при капитализме формирует рабочую силу как источник прибавочной стоимости.

Капиталисты заинтересованы в том, чтобы свободное время служило также и воспроизводству рабской психологии, политическому и идеологическому закабалению масс. Собственно задаче духовного разоружения пролетариата служит вся капиталистическая так называемая «индустрия развлечений». Но крупные корпорации теперь и сами занимаются организацией массового досуга.

Монополии используют организацию развлечения для работников в качестве крупного бизнеса. «Бизнес уик» писал, что «многие компании организуют семейные развлечения в нерабочее время. Они уверены, что дело это окупается, хотя прямой эффект и не поддается учету». Создана Национальная промышленная ассоциация по организации развлечений. Она объединяет более 650 компаний, которые тратят на развлечения вместе примерно 1 млрд. долл. в год. По затра-

---

[1] *К. Маркс.* Капитал, т. I, стр. 586.

там на первом месте стоят кегли, за ними — гольф, волейбол, баскетбол, клубы путешествий, оркестры, танцплощадки, экскурсии и пр. Компании всячески поощряют такие безвредные и отвлекающие от «навязчивых мыслей» формы досуга, как мелкий ручной труд, работа на огороде или в садике, разведение мелких домашних животных, рыболовство и т. д. Правда, оговаривался журнал, пока еще не ясно, снижает ли это прогулы и текучесть и как отражается на производительности труда.

Более 4 тыс. работников фирмы «Сперри Джайроскоуп» втянуты в разные кружки, спортивные и другие клубы и мероприятия. «Когда рабочие волнуются,— заявил директор компании по развлечениям,— когда идут увольнения и наступает упадок в делах,— вот когда организация развлечений особенно ценна. В это время рабочие только и толкуют об увольнениях. Вот тут-то и выступает директор по развлечениям. Он знает, что, хотя массовые увольнения и неизбежны, производство должно продолжаться. Надо отвлечь их внимание, дать им какую-то тему для разговоров» [1].

Индустриальная социология уделяет много внимания рабочему вне предприятия. По числу исследований проблема досуга уже заняла одно из первых мест в буржуазной социологии. Объектом индустриальной социологии становится не только сам рабочий, но и все его окружение. Социологи изучают влияние семьи [2], соседей, религиозных и политических организаций, они определяют возможные способы воздействия на эти факторы и их использования [3]. Они интересуются зависимостью между поведением рабочего вне работы и его моральным состоянием на

[1] Recreation — a Management Tool. «Advanced Management». 1959, V, p. 23—25.

[2] «Чтобы предвидеть поведение водопроводчика, надо также знать, чего хочет жена водопроводчика». (*J. Brown.* The Social Psychology of Industry, p. 316). В заводских газетах есть отделы для жен и детей рабочих, им посылают письма, устраивают для жен посещения «второго дома мужа», т. е. предприятия, где примерного рабочего хвалят в присутствии его родных, организуют рождественские вечера с подарками, конкурсы детских сочинений: «Где работает мой папа» и т. п.

[3] В особенности усилился в последние годы интерес социологов к церкви и ее влиянию на отношения в промышленности.

производстве, а также разрабатывают образцы проведения досуга.

Что касается развлечений, организованных предпринимателями, то они (в особенности спортивные развлечения), как разъясняют социологи: 1) привязывают рабочих к фирме, 2) способствуют стиранию граней и разрядке напряженности между различными слоями (рабочие общаются с мастерами или служащими, играют в спортивной команде как равные), созданию неформальных отношений, 3) усиливают чувство коллектива, дух патриотизма фирмы, 4) отвлекают людей от опасного поведения, 5) повышают работоспособность, снижают уровень заболеваемости. Кроме того, в играх и развлечениях могут выявляться способные вожаки — управленческий потенциал.

В последние годы некоторые буржуазные социологи выдвинули концепцию (теперь уже весьма распространенную), по которой, чем безличнее, монотоннее и бессодержательнее труд, чем больше нервно-психическое переутомление, чем меньше перспектив дает труд отдельному человеку, тем настоятельнее потребность компенсировать это за пределами производства, в досуге. Именно досуг, утверждают они, является островом спасения. Игры и развлечения вытесняют тяжелые мысли, дают известную психическую разрядку. «За пределами завода — в клубе, семье, каком-либо кружке рабочий может по крайней мере почувствовать себя человеком»,— пишет английский психолог Р. Тредгольд. Если работа на производстве не дает радости, то это можно в большой степени компенсировать домашними поделками, изготовленными из любви к искусству, в порядке хобби. «Удовольствие от ударов по мячу в день отдыха отчасти возникает из того, что всю неделю приходится сдерживать желание ударить босса»,— пишет Тредгольд. Даже простое наблюдение за играми со стороны, разъясняют психологи, дает выход подавленным желаниям.

Бесспорно, рабочий стремится компенсировать вне работы ущерб, который наносят его личности обесчеловеченные условия капиталистического производства. Его потребности в самовыражении, в самостоятельности подавлены в сфере труда, ищут себе выход

в сфере досуга, где он обретает иллюзию свободы, чувство хозяина своего времени, организатора собственной жизни. Наемный труд, как и другие виды труда на эксплуататоров, по словам Маркса, всегда выступает как нечто отталкивающее, всегда является *трудом по внешнему принуждению,* а в противоположность ему свободное время от труда выступает как «свобода и счастье» [1]. Досуг, надлежаще организованный и внушающий нужные с точки зрения капитала иллюзии, есть клапан безопасности. В то же время, перенося проблему из области производства в сферу досуга, буржуазные социологи принимают труд на капиталистических предприятиях таким, как он есть. Его отчуждающий и антигуманный характер они считают неизбежным, даже необходимым злом и приписывают его отрицательные черты не капитализму, а промышленной цивилизации. Так «теория компенсации» труда досугом не только подсказывает предпринимателям практические способы насаждения классовой гармонии, но и поддерживает статус-кво в сфере производства.

Но не все социологи поддерживают теорию компенсации. Многие из них (не отрицая большого значения организации досуга) считают, что никакие развлечения на стороне не могут компенсировать болезненные настроения человека, ибо его самочувствие в сфере труда неизбежно переносится в сферу досуга. Это подтверждается эмпирическими наблюдениями [2].

Некоторые сторонники компенсации теперь признают, что спасти положение можно, только внеся изменения в сферу самого труда. «Хобби не может дать человеку полное чувство роста, чувство продвижения к осмысленной цели, которые можно найти в труде»,— пишет Херцберг. Блаунер критикует тех, кто считает, что центр жизненных интересов переместился в сферу досуга и это якобы снимает вопрос об отчуждении у рабочего. Он говорит: «Труд по-прежнему остается важнейшей жизненной деятельностью для большинства людей. Характер жизни на производстве определяет собой и характер досуга, и отношений к семье, и

[1] См. *К. Маркс* и *Ф. Энгельс.* Соч., т. 46, ч. II, стр. 110.
[2] См. *Ю. А. Замошкин.* Кризис буржуазного индивидуализма и личность. М., «Наука», 1966, стр. 231, 232, 256.

основное самочувствие». П. Дракер считает, что «попытки питать воображение рабочего и его жизненную энергию за пределами работы в форме «культурной» и «праздной» активности ведут к пренебрежению проблемами труда. Но ответ лежит в самом труде, который надо сделать более осмысленным и доставляющим удовлетворение. Не помогут никакие внешние компенсации мрачности самого труда». Но меры, уже нам известные, в области «самого труда», которые предлагают Дракер и другие сторонники теории «человеческих отношений», оставляют нетронутым как раз то, что в конечном счете делает труд угнетающим. В этом пункте сходятся сторонники компенсации и их противники.

Но если даже организация досуга и не является панацеей против последствий напряженного труда, развлечения и другие способы проведения свободного времени в какой-то степени скрашивают жизнь рабочего и влияют на его поведение на производстве.

Главный противник — профсоюз

Одна из задач, возложенных на аппарат по управлению рабочей силой (как бы он ни назывался), — обойти, ограничить, разложить, вытеснить профессиональный союз. Профсоюз мешает конкуренции между рабочими на рынке труда. Учебники индустриальной социологии в значительной мере представляют собой пособия по антипрофсоюзной борьбе на всех ступенях. Социологи изучают историю профсоюзов, их внутренние проблемы, особенности их аппарата, их политическую деятельность, психологию лидеров, тактику коллективных переговоров, опыт стачек. Механизм стачек исследуется особенно тщательно, равно как и внутренняя борьба в профсоюзе, его слабые места. Социология — важное звено той «громадной индустрии (как выразился докладчик на съезде объединенного союза электриков) травли и подрыва союзов, которая возникла в США в последние годы и охватывает тысячи профессионалов» [1].

---

[1] «Worker», 22. IX. 1964, p. 2.

И Тэйлор и Мэйо решительно выступали против профсоюзов: «Хороший босс делает профсоюз ненужным». Но вытеснить профсоюзы не удалось. Считаясь с реальностью, преемники Мэйо рекомендуют интеграцию, включение профсоюзов в систему капиталистического предприятия. Цель интеграции — превратить профсоюзы в придаток монополий, удержать их в сфере своего влияния, во всяком случае не допустить, чтобы столкновения между трудом и капиталом вышли за пределы экономических требований. Но признание союзов и политика интеграции не исключает борьбы с профсоюзами, скорее ее можно считать новой формой такой борьбы, никогда не утихавшей. Профсоюз, который покушается на «священное право» собственников купленной рабочей силы, на свободу ее эксплуатации — противодействует снижению заработной платы и ухудшению условий труда,— остается вечным врагом. Специальный аппарат, создаваемый монополиями, конкурирует с профсоюзами и пытается их заменить, продолжая в этом отношении старую линию патернализма. Он готов «перехватить» и отдельные требования профсоюзов, а также формы их работы (как этому учит теория «человеческих отношений»). Предприниматели обращаются к рабочим вместе и в отдельности через голову профсоюза.

В то же время они готовы пойти с профсоюзами на компромисс. Причины этого поясняет виднейший американский экономист Дж. Гэлбрейт: «Техноструктура (так он называет руководство гигантской корпорации.— *С. Э.*) готова поступиться прибылями, чтобы застраховаться от такого беспрецедентного явления с непредсказуемым исходом, как стачка». Тем более что она это делает, как признает Гэлбрейт, не из своего кармана, а за счет повышения монопольных цен. «Зрелая корпорация может даже заплатить известную сумму за то, что принято называть хорошим образом предпринимателя». В то же время, по словам Гэлбрейта, «то, что техноструктура дает профсоюзу, она может давать также и помимо союза или не допуская образования союза» [1].

---

[1] *J. Galbraith.* The New Industrial State. Boston, 1967, p. 265, 266.

Профсоюзы, учат современные идеологи буржуазии,— это часть капиталистической системы, и они должны стать одним из ее столпов. Принимаются меры, чтобы завоевать аппарат профсоюзов, включить его в сферу собственных коммуникаций. Активистов профсоюза привлекают к обсуждению вопросов, которые до недавнего времени представляли монопольную сферу управляющих. Социологи считают, что цеховой представитель профсоюза, имеющий право во время работы обходить товарищей по делам своей организации, сможет стать прекрасным «неформальным вожаком», полезным для фирмы [1].

Политика интеграции облегчается характером американского «делового» тред-юнионизма [2], коррупцией и бюрократизацией его правых лидеров, их отрывом от масс. Этих вождей профсоюзов и руководителей корпораций связывает общая идеология, в этом смысле они уже давно «интегрированы» в буржуазную систему. Американские профсоюзы организуют рабочих, как продавцов рабочей силы, и их ограниченные, чисто экономические требования не выходят за рамки капитализма. Вожди этих союзов, как правило, ярые сторонники классового сотрудничества труда и капитала. Часто они помогают управляющим проводить антирабочую политику на предприятиях. Там, где был введен план Скэнлона (см. гл. 5), союз становился орудием администрации. Эти лидеры проводят расовую дискриминацию, вместе с монополиями добиваются выгодных военных заказов, поддерживают милитаризм.

Поэтому неудивительно, что некоторые руководители профсоюзов распахнули двери для всякого рода проектов, которые преподносятся как новый подход к

---

[1] А. Гоулднер приводит откровенное заявление председателя заводского комитета профсоюза: «Добрые люди знают, что союз — это лучший путь к продвижению. Вы не можете просто пойти в контору и попросить для себя прибавку. Иное дело, если вы представляете 150 человек. Тогда, если компания видит в вашем лице лидера — а она видит это! — тогда, возможно, вам дадут прибавку».

[2] «Требования деловых профсоюзов вполне совместимы с системой свободного предпринимательства,— пишет американский социолог А. Росс.— Деловой юнионизм — естественный враг революционного юнионизма и более эффективный его противник, чем сам капиталистический предприниматель» (*A. Ross*. The Natural History of the Strike. Univ. of California, 1955, p. 35).

ведению коллективных переговоров. В 1959 г. после длительной стачки в американской сталелитейной промышленности был создан «Комитет человеческих отношений», в который вошли профсоюзные лидеры и предприниматели. Комитет должен был снять угрозу забастовки, т. е. лишить рабочих главного оружия. «Новый подход» был восторженно встречен буржуазной прессой и получил благословение правительства. Его собирались перенести в другие отрасли. Но возмущение среди рядовых членов союза привело к тому, что комитет был в 1964 г. упразднен и «так называемый новый подход к переговорам о заключении коллективных договоров,— писал Дж. Моррис,— отошел на задний план, если не попал уже в ту самую мусорную яму, где валялись прежние «проекты», направленные на срыв забастовок». Все же тенденции такого рода по-прежнему существуют среди тех лидеров тред-юнионов, которые сотрудничают с предпринимателями.

Однако, несмотря на указанные тенденции, теория «человеческих отношений» и индустриальная социология не популярны в профсоюзах. Причина не только в старых и глубоких антипатерналистских традициях среди рабочих, в недоверии к предпринимателю, когда он притворяется родным отцом, традициях, с которыми лидеры профсоюзов не могут не считаться. В неопатернализме современных монополий профсоюзы усматривают угрозу своей самостоятельности. Что касается лидеров профсоюзов, то для них «отдел индустриальных отношений», старающийся «сделать профсоюз ненужным»,— опасный конкурент.

Со своей стороны предприниматели, стремящиеся приручить профсоюзы и удержать их в ограниченных рамках, всегда видят в них организацию, которая может выйти (и зачастую выходит) за предназначенные ей рамки. Усилия профсоюзов, объединяющих трудящиеся массы, направлены против жизненного нерва «системы свободного предпринимательства» — конкуренции. Недаром классики марксизма считали создание рабочими профсоюзов началом их неосознанного отрицания капитализма. Это и побуждает американские монополии продолжать беспощадную борьбу с профсоюзами как старыми, так и новыми методами.

ГЛАВА 9

«ЛИСЫ» И «ЛЬВЫ»

Индустриальная социология в США действует уже четвертое десятилетие. Ежегодные затраты корпораций на социологические изыскания исчисляются сотнями миллионов долларов. Правда, установить эффективность этих затрат, или отдачу на доллар, социологи не могут. Но известно, что бизнес не бросает денег на ветер.

И тем не менее далеко не все представители делового мира приемлют рекомендуемую социологами тактику, включающую известные уступки и компромиссы, использование идеологических и психологических средств. Можно говорить о двух линиях в бизнесе по этому вопросу.

Многие бизнесмены скептически относятся к чудаковатым теоретикам, оторванным от практики, рассуждающим на тарабарском ученом жаргоне, за которым подчас скрывается банальное содержание. Управляющие, в большинстве люди технического склада, не любят иметь дело с чем-то неопределенным, «неосязаемым». К тому же результаты отдаленны и проблематичны, выводы спорны, а ученые помощники в этой области уже зарекомендовали себя немалой долей пустозвонства, а то и явного шарлатанства.

Корпорация редко идет на длительные социологические изыскания, не дающие явной практической выгоды. Чаще всего она покупает конкретный «товар», например программу отбора специалистов, программу обучения руководителей или заказывает обзор морального состояния.

Призывы нового подхода к рабочему противоречат вековой практике. Они встречают сопротивление руко-

водителей всех рангов, начиная с мастера. Этим администраторам претит «привнесенный психосоциологами багаж эгомотивации, группового участия, межгрупповой динамики и чепухи насчет любви человека к человеку, когда бизнесмену, его управляющему навязывается либо роль асептического советника, либо группового терапевта»[1]. «Администрация показалась бы смешной в своих собственных глазах и, конечно, в глазах собственных рабочих, если бы она серьезно отнеслась к выражению «фирма — это одна большая семья»[2]. Хороший босс и без обзоров морального состояния знает, что на уме у его людей. Да и времени у него нет для всего этого. Анкеты, интервью и т. п. только избалуют рабочих. Опасно распускать вожжи!

В одной из крупнейших корпораций предмет «Человеческие отношения» был недавно выброшен из учебной программы курсов для управляющих. «Это решение,— писал «Гарвард бизнес ревью»,— характерно для того подозрения, даже цинизма, с которым управляющие относятся к этому предмету». «Бесполезно», «слишком туманно», «теоретично», «дрябло», «непрактично» — такие оценки учения о «человеческих отношениях в промышленности» были получены от лидеров целого ряда корпораций в ответ на посланные им запросы.

У многих представителей бизнеса даже фразеология «человеческих отношений» вызывает нервную реакцию. Американские социологи жалуются, что есть бизнесмены и даже политические деятели, которые само слово «социология» смешивают с социализмом. Социализм чудится им во всех социальных переменах, даже если эти перемены служат укреплению капиталистической системы. Всякие разговоры о группах, коллективе чужды этим закоренелым индивидуалистам.

Цель предприятия — делать деньги, а не «делать рабочего счастливым», заявляют бизнесмены-консерваторы. Лучший регулятор дисциплины — угроза остаться без работы. А филантропия, государственная или частная, лишает рабочего стимулов. Ведь от филантропии и сентиментов недалеко и до банкротства.

---

[1] «Advanced Management», 1959, VIII.
[2] *R. Dubin.* The World of Work, p. 96.

Не личные черты, а конкуренция заставляет делового человека быть безжалостным: «Разумно ли давать возвышенные моральные обязательства, если в любой момент идеалы должны будут отступить перед суровой необходимостью резко снизить издержки производства, от чего человеческие существа неизбежно пострадают? Ставка слишком велика — не только сохранение рентабельности нашей экономики, но и сохранение нашего руководства в свободном мире»[1]. «Снижение издержек неизбежно вызывает недовольство и враждебность».

Да и кому, как не самому бизнесу, лучше знать демагогический характер призывов к «человеческим отношениям» между предпринимателями и рабочими. Поэтому многие его представители в глубине души не верят в эффективность новых методов.

Многим социальная демагогия кажется опасной игрой: не развяжет ли она такие силы, с которыми трудно будет справиться? Профсоюз, получивший доступ к управлению, может попытаться наложить свое вето на решения предпринимателей. Участие рабочих в управлении означает вторжение в священные права собственности, в принцип «хозяина в доме», нарушение основ капитализма. К тому же оно наводит на мысли о ненужности капиталистов. Даже столь рекламируемое распространение среди рабочих акций некоторые бизнесмены считают рискованным делом. Да и где предел уступок? Определенная часть буржуазии пока еще не видит такой угрозы, которая вынуждала бы ее идти на риск. Она чувствует себя еще достаточно уверенно.

Далее, против новейших приемов выступают и те бизнесмены, особенно мелкие и средние, которым расходы на патернализм просто не по карману, хотя они и тянутся за крупными корпорациями. Известно, что в более старых, «традиционных» отраслях (как полиграфическая и текстильная промышленность) методы научного управления рабочей силой, социология и пр. почти не применяются, в отличие от новых отраслей.

Наконец, в определенных кругах появилось и разо-

---

[1] «Harvard Business Review», 1959, I—II, p. 115.

чарование в уже не столь новой социологической теории, насчитывающей как никак более 30 лет. Большие надежды, возлагавшиеся на нее, пока не оправдались. Переключить рабочих на «неосязаемое» не удалось. Экономические мотивы, заработная плата попрежнему остаются главными требованиями при перезаключении коллективных договоров и при стачках. Да и обман не сводится только к «человеческим отношениям». Задолго до появления индустриальной социологии В. И. Ленин писал, что буржуазия США и Англии, «по искусству обманывать, развращать и подкупать рабочих не имеет себе равной на свете»[1].

Таков консервативный подход. Однако его разделяют далеко не все. Большая часть крупных монополистических корпораций полагает, что некоторые методы индустриальных социологов и психологов могут принести известные положительные результаты и окупаются[2]. Они учитывают ошибки Тэйлора.

Меняется и отношение к социологам. Приходит поколение образованных управляющих, более гибких и обладающих более широким кругозором, в применении социальной науки они видят перспективу повышения прибыли, атмосфера научно-технической революции и «мозговых трестов» действует и на психологию бизнесмена. Новые менеджеры хотели бы прогнозировать и социальные отношения и управлять ими точно так же, как они управляют материальными элементами производства. Манипулирование моральными и психологическими стимулами обещает сторонникам индустриальной социологии новые возможности для повышения интенсивности труда. Перспектива иметь «довольных собой роботов» и застраховаться от неожиданностей со стороны рабочих, заманчива. Внешние формы отношений между администрацией и рабочими на американских предприятиях, несомненно, смягчились. Вызвано это, впрочем, не столько социологией, сколько изменениями в рабочем классе, ростом его организованности и сопротивления.

---

[1] *В. И. Ленин.* Полн. собр. соч., т. 15, стр. 244.

[2] По словам Ф. Маккормика, «бизнес должен всегда стараться удовлетворить разумные ожидания своих рабочих. Если он этого не сделает, то пустоту заполнит кое-кто другой». («American Business and its Human Relations». N. Y., 1947, p. 6).

Подачки, предоставляемые монополиями, рассматриваются и как противовес теориям «государства благосостояния», в котором определенные круги крупного бизнеса также видят угрозу социализма. Наконец, в более широком плане неопатернализм рассматривается и как профилактика революции, плата за сохранение экономической системы, и эти соображения играют все большую роль. В конце концов, ни Мэйо ни другие социологи не требуют от капиталистов поступиться чем-либо существенным. Теория «человеческих отношений» предусматривает весьма ограниченные реформы сверху, которые сводятся к некоторому улучшению условий труда и более мягкому отношению к подчиненным на предприятии, что нисколько не затрагивает основ капитализма. «Интеграция» профсоюзов преследует в конечном счете те же цели, что и стрельба по забастовщикам, не так уж давно раздававшаяся на предприятиях Рокфеллера, Форда и других. Но прямое насилие может привести к опасным взрывам. Частичные уступки рабочим — это плата за перемирие, они временно смягчают проявления антагонизма.

Более гибкую тактику, проповедуемую современными социологами, поощряет и буржуазное государство. Формула «человеческие отношения» стала официальной, с тех пор как представители правительства не только поддержали создание соответствующих комитетов в промышленности, но и приняли в них участие. Можно сказать, что это формула государственно-монополистического капитализма.

Установлено, что самое большое влияние теория «человеческих отношений» оказала не на практику, а на идеологию, и в особенности на фразеологию бизнеса. Р. Бендикс указывает, что язык Мэйо восприняли даже ярые противники его теории. Даже такая наиболее консервативная, по словам Бендикса, организация, как Национальная ассоциация промышленников, теперь распинается о достоинстве и самоуважении рабочих, о «двусторонних коммуникациях предпринимателей и работников», о «коллективном труде и взаимопонимании». По мнению Бендикса (отнюдь не противника капитала), это все лишь «словесное платье, которое прикрывает традиционные отношения

господства между нанимателями и работниками». Но Бендикс все же надеется, что в конце концов пользование модной терминологией может повлиять и на практику.

«Лисы» и «львы» — таковы два основных типа, которые различал среди правящей элиты итальянский социолог В. Парето (эти образы он заимствовал у Маккиавелли). «Львы» — это сторонники применения силы, крайние консерваторы, «лисы» — специалисты по обману, комбинаторы. Однако, как уже отмечал советский социолог Г. Осипов, эта классификация весьма условна, ибо первые также широко используют обман и спекулятивные меры, а вторые не отказываются от применения силы, когда считают это необходимым. «Лиса» и «лев» в сущности сидят внутри каждого из них, с незапамятных времен оба метода сочетаются, и то один то другой берет верх[1].

Капиталистов объединяет классовый интерес, и по широкому кругу вопросов они действуют заодно. Но при этом отдельные группы монополистической буржуазии могут расходиться насчет средств и методов и проявлять противоречивые, даже взаимоисключающие тенденции. Известно, что различные американские монополии могут проводить неодинаковую политику в рабочем вопросе. Например, наиболее крутую антипрофсоюзную линию диктата проводит «Дженерал электрик».

Проповедники классовой гармонии между рабочими и предпринимателями огорчены тем, что бизнесмены не могут добиться гармонии в собственной среде. Происходят столкновения между наемными управляющими, кто от имени капитала непосредственно управляет предприятиями, и теми, кто осуществляет верховную власть в правлениях компаний. «Наши директора — кучка ничтожеств,— ворчат управляющие в своих клубах,— один бог знает, как они стали директорами». «Человеческие отношения на уровне правлений совершенно неудовлетворительны...» — сокруша-

[1] «Говори мягко и тащи большую дубинку»,— провозглашал в начале XX века американский президент Теодор Рузвельт. «Подходя к человеку, держи в левой руке мед, а в правой — нож»,— говорил российский капиталист Маякин, персонаж романа М. Горького «Фома Гордеев».

ется Э. Брэх, известный специалист по организации управления. Происходят трения между низшим, средним и высшим слоями управляющих, а также и внутри каждого из них.

Такое состояние дел внутри монополий сказалось и на проблематике индустриальной социологии. Последняя усиленно изучает (иногда по заказам корпорации) внутренние отношения в аппарате управления, различные группы в нем — их интересы и конфликты, изменения в управлении под влиянием научно-технической революции, проблемы подбора и стимулирования специалистов и научных работников, проблемы бюрократизма и пр. Тактические разногласия в рядах самих монополий есть важный фактор в борьбе против империализма, говорится в Программе Компартии США.

В целом же разногласия между двумя направлениями в бизнесе носят чисто тактический характер. Они касаются лишь методов извлечения прибавочной стоимости, способов подчинения рабочего класса капиталу.

В отношении к индустриальной социологии и ее рецептам имеет место известный компромисс различных тенденций. Бизнес относится крайне осторожно ко всяким нововведениям в отношениях между людьми. Прагматические менеджеры выбирают те или иные рекомендации, отметая то, что они называют «мистикой» теории Мэйо.

Целый ряд социологов также указывает, что не следует смешивать болтовню лидеров бизнеса по поводу «коллективного труда», «участия» и т. п. с их действительной практикой, которая не так уж сильно изменилась. Соотношение между «кнутом» и «пряником» меняется в зависимости от обстоятельств, но преобладает по-прежнему «кнут» — экономическое принуждение, деспотическая власть капитала, слегка прикрываемая новой фразеологией.

* * *

Критическое отношение бизнеса, главного потребителя индустриальной социологии, неудачи применения теории Мэйо на практике, различные подходы и про-

тиворечивые интересы капиталистов нашли отражение в самой индустриальной социологии.

Теперь многие американские социологи сознаются, что доктрину «человеческих отношений» они переоценили. Хотя Э. Мэйо по-прежнему признают основоположником и главным теоретиком американской индустриальной социологии, последняя эволюционирует и не сводится только к его школе.

В критике по адресу Мэйо наметились два основных направления. Одно из них — преобладающее — можно было бы назвать критикой «частностей». Мэйо-де преувеличил роль моральных факторов и недооценил значение заработной платы, в особенности сдельщины, вообще материальных стимулов, которые остаются главными. «Не следует слишком глубоко хоронить экономического человека»[1]. Считают, что Мэйо переоценил роль иррациональных моментов в поведении рабочих. Сосредоточив внимание на неформальной группе, Мэйо не придавал должного значения индивидуальным стимулам, не учел конкуренции среди самих рабочих. Такой «культ группы», указывают его критики, вреден, к тому же он противоречит духу американского индивидуализма. Удовлетворенная «социометрически здоровая» и сплоченная группа вовсе не обязательно дает более высокую выработку. Да и технология современной промышленности редко создает условия для образования таких солидарных групп.

Мэйо — с точки зрения критиков — слишком переоценил «морковку» и обошел вниманием «палку». Доводы его, говорят они, мало подкреплены эмпирическими данными. За сорок с лишним лет было поставлено всего четыре схожих эксперимента, считая и хоторнский, причем три из них были проведены в условиях нетипичных. Ничего существенного не добавлено и к основным выводам Мэйо, сформулированным еще в 1928 г.

Не доказана зависимость между моральным состоянием (под которым понимают удовлетворенность работой и нанимателями) и производительностью труда. Многие опыты показали, что такой прямой

[1] *S. Hunersyager* (ed.). Human Relations in Management. Cincinatti, 1967, p. 15.

связи нет: довольные рабочие не обязательно работали лучше, бывало и обратное. Злые рабочие иногда даже предпочтительнее, доказывают сторонники «палки». «Неудовлетворенность, агрессия часто поощряют к работе. Автократический босс часто добивается более высокой продукции» [1].

Критики Мэйо ссылаются при этом и на Фрейда, который считал, что «продуктивная работа отчасти является функцией выражения агрессивности по отношению к лидеру». Возражения вызывает и весьма сомнительная и опасная игра сторонников Мэйо в демократию — «консультативное руководство», «автономные рабочие группы», «групповое участие», «самовыявление и самоопределение», «делегирование вниз», «местная самостоятельность» и т. п. От рабочих требуется не творчество, а выполнение приказа. «Рабочие становятся апатичными и безразличными, как только администрация перестает на них нажимать». «Конфликт есть нормальное отношение между рабочим и администрацией» [2]. Незачем бизнесу брать на себя несвойственные ему функции.

Далее, критики упрекают Мэйо и его школу в том, что, сосредоточившись на социальной и психологической ситуации на месте работы, на межличностных отношениях и группе, создав «культ социологического человека», они упускают из виду значение физических условий труда, его организации, технологического процесса, компетентности технического руководства, разделения труда и форм его оплаты, характера самой работы, формальной структуры предприятия. «Малая группа не действует в вакууме» (равно как и предприятие в целом). В нынешнем виде индустриальная социология ограниченна, это главным образом «заводская социология», которую надо еще превратить в «социологию отраслей промышленности», полагает Блаунер.

---

[1] *L. Sayles*. Individualism and Big Business. N. Y., 1963, p. 76.

[2] Проф. Дж. Келли, автор вышедшей в 1969 г. книги «Поведение организаций», заявляет: «Старая концепция человеческих отношений со своими панацеями как управленческая философия скончалась. Она могла добиваться чего-то лишь в лабораторных условиях».

Как правило, тех, кто критикует «частности», мало интересует философия Мэйо. Они предпочитают не вспоминать о его критике современного общества, о его мрачных рассуждениях по поводу перспектив цивилизации. Вскользь и с насмешкой упоминают они о его «евангелистском рвении», «мистицизме», «романтизме».

Признаком отсутствия реализма у Мэйо считают игнорирование им профсоюзов. Это критика главным образом прагматическая: обсуждение практических рецептов, поправки и дополнения.

Приверженцы «человеческих отношений» в общем стараются эту критику учесть (они теперь признают, например, роль экономических стимулов, признают профсоюзы). Возникает синтез учения Мэйо с авторитарными методами «научного управления». К сторонникам такого синтеза принадлежит и Д. Макгрегор, автор «теории Игрек», о которой говорилось выше. Одновременно с критикой теории «человеческих отношений» происходит и реабилитация Тэйлора. Но и современный тэйлоризм немало воспринял от индустриальной социологии, и в первую очередь признание роли «человеческого фактора».

Однако многие социологи вынуждены признать, что Мэйо не учел не только частностей, но и чего-то главного. По их мнению, он ошибался, полагая, что все беды проистекают от плохих коммуникаций или неискусного обращения управляющих с рабочими. Причины конфликтов надо искать глубже. «Трудности,— пишет П. Дракер,— не в иллюзиях, которые можно рассеять информацией или внушением, и не в особенностях характера рабочего, сложившегося под влиянием таких внезаводских факторов, как детские травмы или тещины скандалы. Трудности объективны, конкретны и реальны» [1].

Мэйо, утверждают эти критики, переоценил возможности завоевания группы и манипулирования ее поведением. Да и способна ли теория Мэйо принести классовый мир? «Голиаф индустриальной войны не может быть убит Давидом человеческих отношений... Решающий вопрос не в том,— пишет Р. Бендикс,—

[1] *P. Drucker*. The New Society, p. 167.

чтобы устранить все конфликты, а в том, чтобы удержать эти конфликты в определенных рамках. Мистер Мэйо страдает от распространенной иллюзии современных интеллигентов, которые верят, что знание — это сила в прямом смысле и что они могут учить могущественную элиту и «спасать» общество»[1]. И, что самое страшное с точки зрения буржуазных социологов, «как реакция на школу Мэйо возникает новый интерес к марксистскому анализу, к взгляду, что столкновение интересов в пределах фирмы зависит от классового строения общества, в свою очередь являющегося производным от системы собственности, в рамках которой действует промышленность»[2].

* * *

Особое направление в американской социологии представлено группой ученых, которые сохранили независимость мышления, не впряглись на службу бизнесу и взяли на себя труд правдивого изображения отношений между людьми в капиталистической промышленности. Они не видят общности целей у предпринимателей и рабочих. Многие из них признают наличие классовых антагонизмов. Они проявляют большой интерес к марксизму, который помогает им понять действительность.

Это течение отражает весьма сильные и имеющие глубокие корни реформаторские традиции. Их исторические предшественники — знаменитые «разгребатели грязи», как называли тех исследователей, которые еще в начале столетия, в разгар антитрестовского движения, выступили с разоблачениями оборотной стороны буржуазного социального порядка — безработицы, нужды, преступности, трущоб, проституции и пр. Тогда это были главным образом журналисты и писатели. Они показали подлинное лицо главарей банков и трестов, основателей династий «баронов-разбойников» — хищных, не стеснявшихся в средствах, презиравших общественное мнение. Среди этих обличителей капита-

---

[1] *R. Bendix.* Work and Authority in Industry. N. Y., 1956, p. 125, 126.

[2] *J. Banks.* Veblen and Industrial Sociology. «The British Journal of Sociology». 1959, IX, p. 237.

лизма были Э. Синклер, написавший «Король уголь» и «Джунгли» (роман о чикагских бойнях, в котором он, как было сказано в некрологе, напечатанном в 1968 г. в журнале «Тайм», «потрясающе выпукло обрисовал мерзость и жестокость, царящие вообще на подобных предприятиях»), Джек Лондон, Теодор Драйзер. Новая волна разоблачительной литературы пришла после мирового экономического кризиса 1929—1933 гг.[1]

Правда, «разгребатели грязи», как и некоторые современные критически настроенные социологи, не имели позитивной программы и не добивались радикальных перемен.

Современные прогрессивные социологи не в пример ученым-клеркам, уклоняющимся от опасных тем и поглощенным «микросоциологией», рассматривают более глубокие проблемы, не боясь затрагивать «основы» и ниспровергать мифы, созданные буржуазной наемной пропагандой. Они не хотят быть придворными учеными и не ставят себе задачу оправдывать задним числом политику лидеров крупных корпораций. Причины явлений психологических и идеологических они ищут в сфере производства, эмпирические исследования или личные наблюдения ведут их к выводам, под которыми порой мог бы подписаться и марксист. Проблема отчуждения привлекает их особенное внимание. Они представляют либеральную и радикальную интеллигенцию. К ним принадлежат и такие крупные ученые, как Э. Фромм, Д. Рисмэн. С тревогой смотрят они на усиление власти монополий, использующих в своих интересах «науку о манипулировании людьми», стремящихся превратить человека труда в «сервомеханизм»[2]. В концепции о «социальной ответственности

[1] В эти годы Синклер написал книгу «Автомобильный король» — о заводах Форда. Сотни тысяч экземпляров этой книги распространил Американский союз автомобильных рабочих. Она была издана в СССР, как и первые книги Синклера. Традицию Синклера продолжил писатель Г. Свэдос, выпустивший в 1957 г. книгу «На конвейере». Книгу Свэдоса изучают в семинарах для администраторов, она является учебным пособием для студентов по индустриальной социологии.

[2] «Для Мэйо... сотрудничество в промышленности означало, что рабочие должны поступать так, как велит администрация. Эта антипрофсоюзная, предпринимательская позиция выступает на первый план в мышлении каждого, кто когда-либо был свя-

корпораций» они видят прикрытие диктатуры крупного капитала. Правда, критика их главным образом чисто моральная, и в этом ее слабость. Их идеи отличаются известным утопизмом, среди них распространена иллюзия (она была свойственна и Мэйо), будто пороки и социальные язвы современного капитализма — результат «индустриального общества». Бизнесменов, практикующих «человеческие отношения», они упрекают в неискренности. В фальши, а не в более глубоких причинах видят они источник неудач нового подхода. Одни из них усматривают в привлечении рабочих к решению вопросов — фокус, отдающий шарлатанством, другие — путь к промышленной демократии.

Выдающимся представителем этой группы был скончавшийся в 1962 г. Р. Миллс, наиболее острый и последовательный радикально-демократический критик современной Америки. По словам М. Харрингтона — автора нашумевшей книги «Другая Америка», где показаны глубокие и резкие социальные контрасты в США на рубеже 50-х и 60-х годов,— Миллс был «самым замечательным, наделенным самым широким воображением среди всех публикующих свои труды социологов из американских университетов». В своей работе «Властвующая элита» Миллс показал лицо богачей и ведущих администраторов из мира корпораций, их алчность, жестокость, черствость, лицемерие. Не в психопатологии кроются, по убеждению Миллса, причины отчуждения рабочих на капиталистических предприятиях, а в общественном строе, где, по существу, нет места для участия рабочих в управлении предприятиями. Он подверг резкой критике манипуляторскую, менеджерскую и академически безразличную социологию. Он ставил большие, ключевые проблемы общественной жизни и обращался не к узкому кругу коллег и заказчиков, а к широкому читателю. Его книга «Белые воротнички» — первое большое исследование, посвященное острой современной проблеме служащих и интеллигенции под властью капитала. Миллс признавал, что многими своими идеями он обязан Марксу. Он не переоценивал реформатор-

зан с Мэйо, и поэтому их работы строго критикует небольшая, но все более заметная группа социологов» (*L. Baritz.* The Servants of Power, p. 113).

ских возможностей правящей элиты, хотя и не видел правильного выхода, поскольку он не считал, что марксистский тезис о пролетариате как движущей силе истории применим к современной Америке. Американские профсоюзы, полагал Миллс, лишь управляют рабочим классом от имени властвующей элиты. Этим же интересам элиты, он был уверен, служит и современная социология. Традиции Миллса продолжают сегодня молодые социологи США.

Хотя либерально-радикальная группа американских социологов относительно невелика, она дает ценный фактический материал для понимания современной капиталистической действительности. Для этих людей предприятие, по словам польского социолога А. Матейко, является фокусом, где сосредоточены более широкие социальные проблемы — конфликты между капиталом и трудом, процесс бюрократизации американского общества, расовый конфликт. Не следует недооценивать их влияние на общественное мнение. Но не прогрессивные социологи, при всей научной и общественной ценности их работ, располагают щедрыми заказами и фондами, академическими благами и привилегиями. Не они делают погоду в этой модной науке, социальное содержание и служебная роль которой не вызывают сомнений.

ГЛАВА 10

ГРАНИЦЫ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕМАГОГИИ

Сотворив «чудо в Хоторне», буржуазные ученые «открыли» человека и роль морального стимула лишь на закате капитализма. Естественно, они постарались использовать это открытие для усиления эксплуатации. До сих пор они бьются над тем, как привить творческое отношение к труду наемным рабочим.

«Ортодоксальный» взгляд, согласно которому труд должен быть тяжел и ненавистен рабочему, все еще разделяет, по свидетельству социологов, большинство управляющих. Однако такое восприятие труда вовсе не является свойством человеческой натуры. Отношение к труду есть социальное отношение, и лишь в определенную историческую эпоху труд отчуждается от производителя, перестает быть источником творческой радости.

Потребность нормального человека в труде так велика, что даже в подневольных условиях работа может захватывать, вызывать чувство внутреннего удовлетворения. Задолго до буржуазных социологов на это обратил внимание К. Маркс, указавший в «Капитале», что сам общественный контакт многих людей в процессе труда «вызывает соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии (animal spirits), увеличивающее индивидуальную производительность отдельных лиц...»[1]. Но в условиях капитализма, где общественный характер труда находится в противоречии с частной формой присвоения, это воздействие коллек-

[1] *К. Маркс.* Капитал, т. I, стр. 337.

тивной деятельности проявляется как исключение. Дух коллектива может делать чудеса, но только чудом можно превратить его в «дух фирмы».

В связи с забастовкой 160 тыс. рабочих на заводах Форда корреспондент лондонского журнала «Экономист» писал: «Отношения осложняются тем, что производственные рабочие не выносят своей работы. Автоматизация далеко еще не превратила машиностроительные заводы в приятное место. Они все еще остаются центром напряженности и столкновений»[1].

Вот что пишет об отношении к труду американских рабочих «Форчун»: «Глубокая ненависть к работе и желание как можно скорее избавиться от нее лучше всего демонстрируются дважды в течение рабочего дня: в момент окончания смены, когда рабочие сломя голову бегут к выходу и дело доходит даже до несчастных случаев в свалке у заводских ворот, и в местах стоянки автомобилей»[2].

Отчуждение рабочего от труда и его продукта, усиливающееся с развитием капитализма, означает с точки зрения общественной громадное расточение возможностей человека, препятствие прогрессу производительных сил, не поддающиеся учету. Оно-то и мешает создать у рабочего чувство сопричастности на капиталистическом предприятии. Этого не могут не видеть и отдельные буржуазные ученые, лишь недавно открывшие, хотя и по-своему, для себя марксистскую категорию отчуждения.

«Самоотчуждение,— пишет Р. Блаунер,— означает, что рабочий становится отчужденным от самого себя в процессе работы, особенно когда он не контролирует процесс труда и не видит в нем смысла. Работа становится для него лишь средством к жизни. Когда работа содействует самоотчуждению, то в ней не проявляются ни способности, ни потенциальные возмож-

---

[1] «Его (рабочего) труд,— говорит писатель Г. Свэдос,— вызывает в нем лишь ненависть, стыд, смирение... Людям опротивели вечные понукания мастеров. Опротивело, что их жизнь зависит от бессмыслению устроенного мира, где все основано на купле-продаже, опротивело работать на заводе, где даже дух негде перевести во время двадцатиминутного перерыва» («The Nation», 17. VII. 1957, p. 65).

[2] «Fortune». 1970, VII, p. 69.

ности, ни личность рабочего... В активности же неотчужденной наградой становится сама активность»[1].

Отрывая проблему человеческих отношений от реальной классовой структуры капитализма, буржуазные социологи не могут ликвидировать противоположности интересов труда и капитала. Им остаются так называемая микросоциология, смягчение конфликтов, не выходя за пределы капитализма.

Исторический опыт показывает, что социальная демагогия может оказывать большое влияние на людей. Социально-психологическими средствами можно стимулировать активность отдельных работников и рабочих групп, снимать остроту конфликтов, сглаживать отдельные противоречия, предотвращать в отдельных случаях забастовки. На известных участках можно ослабить классовую солидарность рабочих и в какой-то мере заинтересовать эксплуатируемых процессом их собственной эксплуатации. Частные, групповые, временные интересы людей могут брать верх над коренными, классовыми.

Граница социальной демагогии определяется господствующим в капиталистическом производстве законом прибыли. «Гармония» существует лишь до тех пор, пока не нарушены корыстные интересы предпринимателя. Вся деятельность капиталиста, как подчеркивал Маркс, есть лишь функция капитала, одаренного в лице его волей и сознанием. Вынужденная уступчивость капиталистов имеет пределы, поставленные законами самого капиталистического способа производства.

Стремление к социальному миру постоянно вступает в противоречие с интересами прибыли.

Кроме границ экономических социальная демагогия имеет и границы политические. У тех, кто ею занимается, всегда существует подспудная боязнь зайти слишком далеко и невольно возбудить внимание к таким вопросам, которые ставят под сомнение весь ха-

---

[1] *R. Blauner*. Alienation and Freedom. Chicago, 1964, p. 26, 27. «Рабочие, отчужденные от своей работы и своих предпринимателей, работают плохо. Они всегда готовы бросить свою работу, часто прогуливают и предрасположены к психическим нарушениям и неприспособленности» (*F. Herzberg*. The Motivation to Work. N. Y., 1964. p. 127).

рактер общественных отношений, природу существующего буржуазного государства и его политику. В этом смысле опасна и реакционная утопия Мэйо, предусматривающая какие-то иные отношения на капиталистическом предприятии; недаром Мэйо иногда причисляют к противникам крупного бизнеса. Рабочим никогда не доверяют, хотя и усиленно добиваются доверия с их стороны. Но в то же время лицемерие и социальная демагогия необходимы для этого общественного строя, существование которого требует маскировки механизма эксплуатации. В эпоху монополистического капитализма спрос на социальную демагогию особенно велик. И буржуазная наука о «человеческих отношениях» не может не быть демагогией, служащей интересам капиталистической системы [1].

Было бы нереалистичным недооценивать новые способы разложения рабочих, удержания их в плену буржуазной идеологии и политики «сотрудничества труда и капитала». Среди некоторой части трудящихся патерналистские подачки и социальная демагогия капиталистов имеют пока известный успех. Однако установить, какое именно воздействие оказала на усиление капиталистической эксплуатации индустриальная социология, пока никому не удалось. Ничто не указывает на ослабление социальных конфликтов в американской промышленности. Не доказана даже прямая связь между насаждением на том или ином предприятии «человеческих отношений», повышением производительности труда и снижением издержек производства или числа трудовых конфликтов. Выработка могла повыситься и под влиянием других причин, например в результате изменения систем и форм заработной платы. К тому же чистый патернализм, осуществляемый «по науке» во всем своем комплексе,— редкость. На практике те или иные элементы его (и не обязательно под этикеткой «человеческих отношений») дополняют прежние, рутинные формы эксплуатации.

[1] По словам журнала «Форчун», ссылавшегося на практику крупиейших корпораций, «как только требуется снизить издержки, повысить производительность, тщательно продумаиные планы привлечеиия к участию в управлении летят к чертям и восстанавливается авторитарный стиль» (*R. Albrook.* Participative Management. «Fortune», 1967, V. p. 168).

Известно, что до недавнего времени американские профсоюзы переживали длительный застой, несмотря на общий рост численности рабочего класса. С 1956 г. они потеряли более 800 тыс. членов и охватывают только 22% всех работающих по найму (в промышленности профсоюзами охвачено около 80% рабочих). Но в какой степени это вызвано применением индустриальной социологии? Для застоя в профсоюзах есть много других причин: падение числа рабочих в основных отраслях, большой рост числа служащих, наименее организованных, приток в промышленность людей из сельского хозяйства, антипрофсоюзное законодательство, борьба монополий совместно с государственной властью, травля буржуазной пропаганды, политика профсоюзной бюрократии, высокая экономическая конъюнктура, повышение в этот период реальной заработной платы.

Но каково бы ни было состояние профсоюзного движения в США, современный американский рабочий вовсе не является простым объектом социальной демагогии капиталистов.

«Не надо забывать, что рабочие естественно и с полным основанием взирают с подозрением на своих нанимателей. Прожив долго в этом мире, они видели и слышали, на какие проделки способны наниматели». Эти слова принадлежат не кому другому, как Тэйлору. Недоверие рабочих вполне естественно. Они ничего не получали даром от «просвещенных» капиталистов.

Известный американский журналист Арт Шилдс писал по поводу стачки 60 тыс. горняков на медных рудниках Аризоны: «Враждебность против компаний есть общая черта американских рабочих. Она особенно интенсивна в этих шахтерских городках, где почти нет буферного среднего класса. Эта враждебность переходит от деда к отцу, от отца к сыну»[1].

Социологи отмечают не только факт недоверия, но и новое восприятие эксплуатации. «Рабочий считает себя не только «эксплуатируемым», он видит, что его права и достоинство как личности отрицаются постановкой на первый план интересов прибыли». «Борьба рабочих за «статус» есть в сущности борьба за при-

---

[1] «Political Affairs», 1968, IV, p. 30.

знание их людьми, а не просто единицами рабочей энергии».

Сочинения социологов полны примеров сопротивления рабочих патернализму, старому или подновленному. Дж. Браун рассказывает, как на одном из предприятий «администрация была удивлена и обижена, когда установила, что довольно ценные подарки, врученные рабочим на рождество, были выброшены в канаву и уносились на поверхности воды как немое свидетельство того, что́ рабочие думают о своих шефах»[1].

Даже в Хоторне, где ценой таких усилий удалось создать какую-то видимость общности между дирекцией и шестью молодыми работницами, «у девушек оставалось латентное, скрытое подозрение к боссам... Исследователи чувствовали его интуитивно».

Социальная демагогия не действует автоматически, равно как не происходит и автоматического освобождения от ее воздействия. Тенденции развращения человеческого сознания, превращения рабочего в послушного робота, в бездушный автомат противостоит другая, встречная тенденция — развития сознания, связанного с борьбой против всевластия монополий. Маркс говорил, что рабочий класс «обучается, объединяется и организуется механизмом самого процесса капиталистического производства»[2].

Основной факт состоит в том, что классового мира не получилось. Никогда в истории американского рабочего движения не было столько стачек и стачечников, как в эпоху, наступившую после второй мировой войны. Чувство солидарности перед лицом капитала оказалось сильнее, чем все многочисленные черты, разделяющие рабочих. Ни «научные» маневры буржуазии, ни соглашательство профсоюзных лидеров не могли сломить боевого духа пролетариата. Многие стачки длятся месяцами. Каждая стачка разрушает «интеграцию интересов». «Золотой век рукопожатий при заключении соглашений между трудом и капиталом потускнел,— констатировал «Бизнес уик».— Предприниматели говорят, что сегодня заключение коллективных договоров существенно отличается от тех вре-

---

[1] *J. Brown, J. Calvert.* Social Psychology of Industry, p. 102.
[2] *К. Маркс.* Капитал, т. I, стр. 772.

мен, когда члены профсоюзов редко отвергали условия соглашения, рекомендованные им комитетами по ведению переговоров». Журнал отмечал, что теперь рядовые члены союзов, особенно молодые, гораздо чаще голосуют против соглашений, заключенных лидерами. В последние годы снова растут профсоюзы, есть признаки возрождения боевого характера рабочего движения США.

Забастовки в США[1]

	Число забастовок (единиц)	Число участников (тыс.)	Число забастовочных человеко-дней (тыс.)
1951—1955 гг. (в среднем за год)	4 547	2 468	32 220
1956—1960 гг. » »	3 647	1 710	32 320
1961—1965 гг. » »	3 592	1 362	27 300
1966—1969 гг. » »	5 069	2 652	44 280
1968 г.	5 045	2 649	49 000
1969 г.	5 700	2 481	42 900
1970 г.	5 600	3 300	62 000

1968 г. был рекордным по размаху забастовочного движения за предшествующие 15 лет. Среди бастовавших в этом году были и 23 тыс. рабочих заводов «Вестерн электрик», этой колыбели «человеческих отношений». В начале 1969 г. забастовали 60 тыс. рабочих нефтеперерабатывающих заводов, потребовавших повышения заработной платы, улучшения социального обеспечения и условий труда. Забастовка тем более знаменательна, что здесь наиболее высока автоматизация, весьма значительна масса высокооплачиваемых рабочих; кое-кто относит даже всех трудящихся этой отрасли к рабочей аристократии. 1970 год, когда в результате стачек было потеряно 62 млн. рабочих дней, а число забастовщиков достигло 3,3 млн., был годом самой высокой стачечной активности в США за послевоенное время. Впервые в истории США, начиная с 1967 г., развернулись большие забастовки «белых воротничков», которые всегда считались опорой поряд-

[1] «Мировая экономика и международные отношения», 1971, № 9, стр. 151.

ка; одновременно начали быстро расти профсоюзы служащих.

По словам «Политикл афферс», многомесячная стачка горняков Аризоны по своему упорству и напряженности не имела прецедента в бурной истории рабочего движения Америки. «Местные газеты предпринимателей были заполнены призывами вернуться на работу. Их телевизионные станции распространяли пораженчество. Администрация Джонсона пыталась их расколоть. Но 60 тыс. горняков держались твердо стиснув зубы. Солидарность этих горняков и симпатия к ним со стороны других рабочих показали, как глупо судить о рабочем движении по Мини и Ловстонам»[1].

В конце 1969 г. вспыхнула продолжавшаяся более трех месяцев стачка 150 тыс. рабочих компании «Дженерал электрик». Эта компания — крупный клиент индустриальной социологии. Вся машина пропаганды и психологической обработки была пущена в ход против забастовщиков. Стачка на заводах этой корпорации, вне всякого сомнения, войдет в историю рабочего движения США конца 60 — начала 70-х годов. Впервые за два десятилетия эта компания была вынуждена отказаться от своей традиционной политики диктата и пойти на уступки бастующим.

Но борьба происходит постоянно, а не только во время стачек, когда она достигает наибольшей остроты. Каждый новый договор с предпринимателями, компромисс между капиталом и трудом, открывает новую цепь конфликтов, возникающих повседневно в процессе эксплуатации и накапливающих взрывчатый материал.

Главной причиной социальных конфликтов в буржуазном обществе остается эксплуатация труда капиталом, погоня капиталистов за прибылью. Основной целью забастовок остается борьба за более высокую оплату труда. Возрастает также число стачек в связи с автоматизацией и модернизацией техники, которые в условиях капитализма используются против рабочих. Одновременно выдвигаются требования создать рабочим условия труда, достойные человека. Причина пятинедельной стачки 260 тыс. автомобилестроителей

---

[1] «Political Affairs», 1968, IV, p. 25, 26.

на 80 заводах «Дженерал моторс» осенью 1964 г. состояла, по заявлению профсоюза, в том, что компания «отказывается удовлетворить минимальные требования человеческого достоинства и приличия, на которые рабочие имеют право на своих рабочих местах». Союз автомобилестроителей, крупнейший в США, требовал включить в коллективное соглашение пункт, где провозглашался бы «моральный принцип, по которому достоинство и ценность человека превышают все другие ценности и корпорация обязуется действовать в свете этого принципа». Этот пункт так и не был принят. Знаменательно, что против бесчеловечности протестуют рабочие как раз тех монополий, которые объявили себя приверженцами «человеческих отношений» и содержат не один десяток лет громадный аппарат для осуществления этой доктрины. Так, декларации буржуазии, остающиеся декларациями, поворачиваются против нее самой. Живы слова Энгельса, который говорил, что «при современных отношениях рабочий может спасти свое человеческое достоинство только в ненависти к буржуазии и в возмущении против нее»[1].

Пока что классовое сознание американских рабочих проявляется наиболее активно в борьбе за непосредственные экономические интересы. Но глубинный заряд недовольства велик и может взорваться в любой момент.

---

[1] *К. Маркс* и *Ф. Энгельс.* Соч., т. 2, стр. 437.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В идеологическом плане задача индустриальной социологии, как и других буржуазных общественных наук, сводится к приукрашиванию капиталистической системы и ослаблению классовой борьбы. Доктрина «человеческих отношений» пытается доказать, что требования трудящихся могут быть удовлетворены без революционного преобразования буржуазного строя, при надлежащей политике управляющих капиталистическими предприятиями. Она представляет собой новую концепцию борьбы с рабочим движением на уровне предприятия. Она призвана скрыть известный факт, что отношения людей при капитализме не могут быть ничем иным, как отношениями эксплуатации человека человеком. Абсолютный закон этого способа производства — производство прибавочной стоимости, или нажива. Подлинно человеческие отношения несовместимы с капитализмом, где человек только средство для извлечения прибыли, ее присвоения капиталистами.

Концепция «человеческих отношений» при сохранении частной собственности на средства производства представляет собой реакционную утопию. Учение Мэйо проникнуто идеализмом. Он собирается изменить психологию капиталистов и рабочих, не затрагивая более глубоких, производственных отношений, которые в конечном счете эту психологию определяют.

Теория Мэйо сводится к ряду мифов:

Миф о человечном капитализме; миф о человечной капиталистической корпорации, которая руководствуется не деловым расчетом, а гуманизмом; миф о капитализме без классовой борьбы; миф о менеджерской

элите, избранном меньшинстве, которое своей волей способно изменить основную тенденцию современного капиталистического общества. В основе мифов лежит реальное отделение капиталистического управления от собственности, порождающее иллюзию о независимости управляющих от капитала, в то время как на деле власть менеджеров есть лишь форма господства финансовой олигархии. Научное манипулирование сверху, искусство улаживать социальные конфликты должно заменить классовую борьбу. Этот миф выражает интересы менеджеров, нового растущего слоя управленческой бюрократии.

В «Капитале» Маркс указывал на специфический характер капиталистического отношения, на тот факт, что отстранение рабочего от продукта его труда скрыто. «Вместо этого создается ложная видимость отношения товарищества, при котором капиталист и рабочий делят между собой продукт сообразно доле участия каждого из них в образовании его»[1].

Таким образом, миф о рабочем как о равном партнере в процессе его эксплуатации, а также и миф об участии рабочего в управлении были давно разоблачены.

Утопия Мэйо (мало́ оригинальная сама по себе), как и всякая утопия, по-своему отражает действительность и, можно сказать, паразитирует на реальности. Она отражает реальную потребность капитала и его идеологических защитников в новых средствах, которые затормозили бы развитие рабочего движения, рост классового сознания пролетариата.

Мэйо признает, что «современной цивилизации» человеческие отношения не свойственны. И здесь в основе утопии лежит реальность. Теория Мэйо отражает кризис современного капитализма и его идеологии. Она отражает изменения в сфере производительных сил и характере труда в эпоху научно-технической революции, изменение структуры рабочего класса, рост его организованности, обострение классовых противоречий. Человеческие проблемы стучатся в дверь, но капитализм может дать им выход только в искаженной форме.

---

[1] *К. Маркс.* Капитал, т. I, стр. 542.

Чем больше капитал вынужден маскировать свое господство, тем больше он прибегает к социальной демагогии, одной из форм которой является теория «человеческих отношений». Тот же классовый антагонизм, который вызвал к жизни индустриальную социологию, становится для нее преградой. Реальные производственные отношения в конечном счете сильнее надуманных «человеческих отношений».

На практике индустриальная социология предлагает комплекс мероприятий, направленных на повышение эксплуатации трудящихся. Она предусматривает более гибкую тактику по отношению к рабочим, смягчение наиболее грубых форм принуждения, создание атмосферы для классового сотрудничества в интересах капитала. Не затрагивая существа отношений между рабочим и предпринимателем, индустриальная социология стремится к уменьшению трений между ними. В то же время она служит средством подавления рабочих организаций. Не случайно коммунистические и рабочие партии капиталистических стран уделяют большое внимание разоблачению доктрины «человеческих отношений».

По вопросу теории и практики «человеческих отношений» в Риме состоялся обмен мнениями между марксистами ряда стран Европы, Америки и Азии. На совещании указывалось, что было бы неправильно недооценивать опасности, которые таят в себе эти новые маневры монополистов. Долг марксистов-ленинцев — усиливать всестороннюю критику сущности неопатернализма, «человеческих отношений» и других современных приемов апологетов капитализма, создающих легенды о превращении капиталистов в «отцов-благодетелей», об их «бескорыстии» при проведении неопатерналистских мероприятий [1].

Монополии — главный потребитель индустриальной социологии. В крупнейших корпорациях сосредоточены большие массы рабочих, противостоящих капиталу, в основном организованных в профсоюзы. Здесь разыгрываются самые острые конфликты. Применение индустриальной социологии—форма классовой борьбы.

---

[1] «Новые формы эксплуатации и рабочее движение». Соцэкгиз. М. 1960, стр. 323—325.

У крупных корпораций гораздо больше возможностей для подкупа определенных слоев пролетариата. Самый подкуп теперь производится не кустарно, а научно и систематически. Расширяются его средства, в особенности за счет всевозможных видов морального, а также и материального подкупа.

Обогатились не только средства подкупа, но и расширилась его сфера. Подкупают теперь не только узкий слой рабочей аристократии, высококвалифицированных мастеров, но и более широкий круг рабочих, подачками склоняя их к сотрудничеству. Монополии доплачивают некоторым категориям рабочих за «верность фирме», за воздержание от стачек и надлежащее поведение. По сути, индустриальная социология в значительной мере представляет собой науку о способах подкупа и разъединения пролетариата.

Политику подкупа, осуществляемую современными монополиями, принято называть неопатернализмом в отличие от патернализма классического. Однако термин «неопатернализм» весьма условен. Речь идет о качественно новом явлении как по содержанию, так и по форме. Неопатернализм возник в других исторических условиях. В современных акционерных компаниях, крупных корпорациях, где заняты десятки и сотни тысяч рабочих, окончательно исчезают всякие предпосылки патриархальных отношений, «отеческой власти» предпринимателя.

Деспотическая власть монополистического капитала ограничена силой организованных рабочих. Корпорации уже не могут «отменить» профсоюз и должны с ним считаться и идти на уступки. Наличие организации рабочих и их сопротивление гнету монополий суживает возможности маневрирования капиталистических боссов. Вынужденные уступки они изображают как благодеяния. Не в силах уничтожить профсоюзные организации рабочих, монополии стараются их «интегрировать», подчинить своему влиянию. Этой цели служит и поставленная на широкую ногу пропаганда монополий. Эта же пропаганда, в связи с решающей ролью монополий в жизни страны, изображает бизнесменов как благодетелей трудящихся. Социальное маневрирование монополий породило целую науку, точнее даже ряд наук, которые обобщают их опыт в этой

области и помогают укреплять и совершенствовать процесс эксплуатации рабочих. Неопатернализм вышел за пределы отдельных монополий. Политику социального маневрирования осуществляет класс капиталистов в целом в лице буржуазного государства, которое и в прошлом поддерживало патернализм и даже само выступало в роли патерналиста.

До идиллии, о которой мечтал Мэйо, по-прежнему очень далеко. В результате беспощадной потогонной системы, «по-научному» выжимающей из рабочего его жизненные силы, эксплуатация усилилась. Это не может не вести к обострению классовой борьбы в капиталистических странах.

Скрытые резервы, заложенные в человеческих способностях, о чем так много пишут индустриальные социологи и психологи, по-прежнему подавляются. Иначе и не может быть при капитализме, где происходит расхищение главной производительной силы — человека.

Разочарование многих бизнесменов, недоверие рабочих, неудачи социологов дали основание для выводов о кризисе, даже о закате теории «человеческих отношений». Однако эта идеология продолжает пропагандироваться буржуазными социологами, особенно разрабатываемый ею комплекс практических мероприятий. Теории социологов, несомненно, наложили отпечаток на поведение менеджеров в крупных корпорациях, обогатили и усовершенствовали арсенал их методов.

Какой бы болтовней ни прикрывались социальные уступки корпораций, они в конечном счете результат классовой борьбы. Рабочий класс не может не считаться с новой тактикой капитала. Чем бы ни руководствовались предприниматели, сами эти уступки рабочим не безразличны. Уменьшение произвола и грубостей, культурное обращение управляющих с трудящимися, чистота в цехах, благоустройство, внесение разнообразия в работу и т. п.— все это мероприятия прогрессивные. Многие рабочие понимают, что это меры вынужденные, а не дар добрых капиталистов, и не полагаются на их милости. Разоблачению неопатернализма помогают жизненный опыт трудящихся, факты повседневной действительности.

Демагогии монополий рабочие противопоставляют свою позитивную программу. Современные рабочие добиваются подлинно человеческих условий жизни и работы. Борьба рабочих сегодня не вращается лишь вокруг требований повышения заработной платы, сокращения рабочего времени, улучшения условий труда, а охватывает целый комплекс вопросов. Они хотят покончить с неуверенностью в будущем, т. е. иметь гарантированную работу и достаточный жизненный уровень. Растет их протест против произвола и социальной несправедливости. Рабочий не хочет быть роботом. Монополисты вынуждены с этим считаться и идти на уступки, порой значительные.

Требования рабочих идут гораздо дальше, чем жалкие, по существу, мероприятия, осуществляемые в рамках «человеческих отношений». Среди этих требований — расширение прав профсоюзов, контроль над увольнением и наймом, регламентацией труда и отдыха, методами нормирования, оплатой рабочих и т. п. Рабочие организации борются за то, чтобы уступки, на которые идут капиталисты, были закреплены в коллективных договорах. С помощью организованного давления, вплоть до забастовок, они заставляют крупный бизнес идти на уступки и фиксировать эти уступки в договорах. Этот процесс, понятно, ограничен капиталистическими отношениями собственности.

Рабочие настаивают на реальном их участии в решениях производственных вопросов, с тем чтобы обуздать самоуправство и произвол монополий. Лозунг участия профсоюзов в контроле над введением новой техники и в управлении производством стал одним из главных лозунгов стачек в США со второй половины 50-х годов[1]. Новые требования выходят за рамки до-

[1] Новая программа Компартии США содержит требование демократического контроля над корпорациями при непосредственном участии в нем рабочих и потребителей. Она считает необходимым участие рабочих в решении вопросов об инвестициях, размещении новых заводов, установлении норм выработки, продолжительности рабочей недели, а также недопущение таких последствий внедрения новой техники, как безработица и сокращение заработной платы. Коммунистическая партия ставит своей целью не сотрудничество труда и капитала, а проведение «реформ, которые ослабят экономическую и политическую мощь гигантских корпораций».

пускаемых доктриной «человеческих отношений». Они означают вторжение в «святая святых», в решение таких вопросов, которые раньше считались неограниченной компетенцией предпринимателя, проявлением его частнособственнических прав.

Социальная демагогия монополий может вызвать такие силы, с которыми им трудно будет справиться. «Гуманизация условий труда» уже становится одним из основных лозунгов рабочих, а отсюда не так далеко и до более широкого требования — создания действительно человеческих условий жизни в обществе без эксплуатации.

* * *

Можно ли считать, что индустриальная социология только обман, хитрая выдумка буржуазии, только объект разоблачения?

Вспомним, что В. И. Ленин предостерегал от нигилистического отношения к буржуазной науке. В работах социологов и психологов, обслуживающих предпринимателей, есть ценные факты и наблюдения, постановка важных вопросов, которые выходят за рамки капиталистического предприятия, положительные результаты в разработке техники исследования, известные достижения в решении отдельных проблем, связанных с рациональными методами управления экономикой.

Как это ни парадоксально, материалом для разоблачения нынешней капиталистической эксплуатации (а также самой буржуазной индустриальной социологии) служат в значительной степени наблюдения самих социологов. Дело в том, что буржуазная социология не представляет какой-либо стройной и последовательной системы. Подавляющее большинство исследований — сбор фактов без их надлежащего анализа, эмпирическое обобщение, без претензий на глубокие выводы[1]. Но при этом возможны и верные обобщения

[1] Р. Макджиннис, профессор социологии Корнельского университета, жалуется: «Американский социолог захлебывается в море фактов, но ему остро не хватает теории, которая привела бы эти факты в порядок. Бич сегодняшней социологии — слишком много фактов и слишком мало надежной теории» (in *T. Parsons* (ed.), American Sociology. N. Y.—L., 1968, p. 107—108).

и решения частных проблем. Логика исследования порой берет верх над классовой тенденцией. Стоя на буржуазной позиции, социологи могут дать приблизительно правильную картину и критику тех или иных сторон монополий. Даже у Мэйо есть элементы антикапитализма. Известно, что Ленин в своей книге об империализме широко пользовался материалами буржуазных и реформистских авторов.

Ученые подчас выбалтывают больше, чем хотелось бы их хозяевам. К тому же хозяева сплошь и рядом хотят знать правду (например, подлинные причины текучести, отношение работников к тем или иным фактам и т. п.) для принятия практических мер.

В основе стратегии и тактики пролетариата лежит анализ социальных явлений, изучение реальных процессов. Социологи-марксисты не только критикуют буржуазную науку, но и глубоко исследуют капиталистическую действительность. Они продолжают боевую традицию марксистских социальных исследований, начатую такими классическими работами, как «Положение рабочего класса в Англии» Ф. Энгельса. Они изучают изменения в условиях жизни и во всем психическом укладе наемных трудящихся, сдвиги в их сознании и поведении. Такие работы ведутся в СССР и других странах социализма. Ведут их и некоторые коммунистические партии в капиталистических странах.

Как и система Тэйлора, теория «человеческих отношений» содержит не только реакционные, но и прогрессивные черты. Известно, что Ленин увидел в системе Тэйлора и утонченное зверство буржуазной эксплуатации и в то же время громадный прогресс науки, систематически анализирующей процесс производства и открывающей пути к громадному повышению производительности человеческого труда.

Объективно тэйлоризм отражал потребность современной крупной промышленности в научной организации труда, тенденцию к обобществлению производства. Частное капиталистическое присвоение придало этой прогрессивной тенденции уродливую форму, превратило ее в «зверство эксплуатации».

С тех пор социализм накопил огромный опыт организации управления. Но слова Ленина сохраняют

свою силу и по отношению к преемникам Тэйлора, совершенствующим обе указанные стороны тэйлоризма. Ленин исходил из положения Маркса о двойственном характере управления производством в буржуазном обществе. «Управление капиталиста есть не только особая функция, возникающая из самой природы общественного процесса труда и относящаяся к этому последнему, оно есть в то же время функция эксплуатации общественного процесса труда и, как таковая, обусловлено неизбежным антагонизмом между эксплуататором и сырым материалом его эксплуатации»[1].

Социализм решительно отбрасывает все, что связано с капиталистической формой, с функцией эксплуатации общественного труда, что порождено интересами буржуазии, но сохраняет и совершенствует все, что вытекает из природы крупного общественного производства вообще. Это положение применимо и к современному капиталистическому управлению, и в частности к индустриальной социологии, которая используется им для получения максимума прибыли.

Многое в работах зарубежных социологов связано со спецификой крупного производства как такового. Индустриальная социология не может быть просто отброшена. Как и любые буржуазные теории управления, она требует строгой критической переработки, ее ценные черты должны быть удержаны марксистской наукой и поставлены на службу социализму.

На социалистических предприятиях, где нет классового антагонизма, вопросы, сходные по внешности, выражают иные социальные отношения, принципиально по-другому ставятся и решаются. Рабочие и их коллективы в социалистических условиях не объект манипуляций, цель которых подчинить их предпринимателям, выжать из них побольше прибыли. Социализм открывает широкие возможности развития социологической науки, здесь она не зависит от произвола тех или других руководителей монополий, а становится частью научного управления общественными процессами. Нельзя управлять производством без глубокого изучения психологии людей, влияния на них условий труда,

---

[1] *К. Маркс.* Капитал, т. I, стр. 343.

без учета всего комплекса факторов, воздействующих на человека в процессе производства.

Психологические и моральные факторы здесь не только сохраняются, но и набирают особую силу благодаря высоким целям социалистического производства и совпадению в конечном счете интересов отдельных рабочих, коллектива и общества в целом.

В условиях социализма социологическая наука содействует не только повышению производительности труда, но и развитию социалистических отношений и формированию нового человека. Здесь моральный стимул не противостоит природе социального строя, а вытекает из нее.

Особенный интерес к социологическим исследованиям в социалистических странах связан с усилением в последние годы научно обоснованного воздействия на развитие общества, с совершенствованием управления общественным производством, ростом инициативы трудящихся и их широкого активного участия в управлении экономикой предприятия и всего народного хозяйства.

ОГЛАВЛЕНИЕ

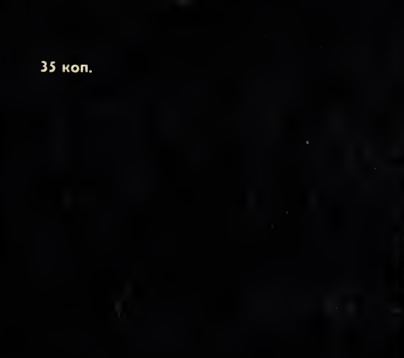
Эпштейн Самуил Исаакович
ИНДУСТРИАЛЬНАЯ СОЦИОЛОГИЯ В США

Заведующий редакцией *В. Т. Пискунов*
Редактор *М. А. Рабинович*
Младшнй редактор *С. Е. Басина*
Художественный редактор *С. И. Сергеев*
Техннческий редактор *Л. К. Уланова*

Сдано в иабор 4 октября 1971 г. Подпнсано в печать 21 января 1972 г. Формат 84×108¹/₃₂. Бумага типографская № 2. Условн. печ. л. 12,18. Учетно-изд. л. 11,84. Тнраж 33 тыс. экз. А 00016. Заказ 8807. Цена 35 коп.

Политиздат, Москва, А-47, Миусская пл., 7.

Тнп. нзд-ва «Звезда», г. Пермь, ул. Дружбы, 34.



35 коп.